



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y desempeño docente en las  
Instituciones Educativas del distrito de Cachimayo – Anta

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

**AUTORES:**

Br. Huamán Meléndez Ana María

Br. Espinoza Pérez Iván

**ASESORA:**

Dra. Uscamayta Guzmán Belén

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ – 2018**

## **PÁGINA DEL JURADO**

---

Dr. Enriquez Romero Hugo  
Presidente

---

Dr. Marmanillo Manga Rosa Elvira  
Secretaria

---

Dr. Belén Uscamayta Guzmán  
Vocal

## **DEDICATORIA**

Dedicamos este trabajo a Dios todo poderoso por habernos bendecido todos los días de nuestra vida y permitirnos alcanzar nuestros proyectos, a nuestras queridas hijas por ser la razón de nuestra superación personal y profesional.

A nuestros queridos padres que siempre nos apoyan con su inmenso amor y su ejemplo de vida

Ana e Iván

## **AGRADECIMIENTO**

Nuestro agradecimiento a la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, sede Cusco, programa que nos dio la oportunidad de fortalecer nuestras capacidades profesionales las mismas que posibilitarán aportar en los contextos que laboramos.

De igual manera a la Dra. Belén Uscamayta Guzmán por el esfuerzo y dedicación quien con sus conocimientos y experiencia aportaron con el asesoramiento metodológico para la construcción final de la tesis.

Y por último a los docentes del distrito de Cachimayo de las diferentes Instituciones Educativas que posibilitaron recoger la información sobre el clima organizacional y el desempeño docente.

Los autores

## **PRESENTACIÓN**

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

En cumplimiento de las normas establecidas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad “César Vallejo” de Trujillo para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación, es grato dirigirme a ustedes con la finalidad de dar a conocer la tesis titulada:

“Clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Cachimayo – Anta”

Esperando cumplir con los requisitos establecidos.

Los autores

## ÍNDICE

<b>PÁGINA DEL JURADO</b> .....	ii
<b>DEDICATORIA</b> .....	iii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iv
<b>PRESENTACIÓN</b> .....	vi
<b>ÍNDICE</b> .....	vii
<b>RESUMEN</b> .....	ix
<b>ABSTRACT</b> .....	x
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	11
<b>1.1 Realidad problemática.</b> .....	11
<b>1.2 Trabajos previos</b> .....	15
<b>1.3 Teorías relacionadas al tema</b> .....	21
<b>1.4 Formulación del problema</b> .....	37
<b>1.5 Justificación del estudio</b> .....	38
<b>1.6 Hipótesis:</b> .....	40
<b>1.7 Objetivos:</b> .....	40
<b>II. MÉTODO</b> .....	42
<b>2.1 Tipo y diseño de investigación</b> .....	42
<b>2.2 Variables, operacionalización</b> .....	43
<b>2.2.1 Variables</b> .....	43
<b>2.2.2 Operacionalización</b> .....	43
<b>2.3 Población, muestra y muestreo</b> .....	46
<b>2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b> .....	46
<b>III. DISCUSIÓN</b> .....	77
<b>IV. CONCLUSIONES</b> .....	79
<b>V. RECOMENDACIONES</b> .....	82
<b>VI. REFERENCIAS</b> .....	84

## ANEXOS

- ✓ Matriz de consistencia
- ✓ Instrumentos
- ✓ Validez de los instrumentos
- ✓ Otras evidencias

## RESUMEN

Uno de los compromisos que se consideran como parte de la gestión escolar en estos últimos años es fortalecer la convivencia escolar siendo a la vez este un aspecto también esencial para tener las condiciones necesarias para un buen desempeño docente y en consecuencia mejorar los aprendizajes como fin primordial en las instituciones. En este contexto el presente trabajo presentó como principal objetivo el determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo.

Por las características de la investigación, este estudio es de diseño no experimental de corte transversal o transeccional correlacional, la población y muestra está compuesta por la totalidad de docentes de las instituciones educativas del ámbito del distrito de Cachimayo provincia de Anta. Para recoger la información se elaboró instrumentos para cada variable tomando en cuenta estrictamente las recomendaciones metodológicas propuestas por la universidad, las mismas que fueron validadas por dos expertos y además para evaluar la confiabilidad se utilizó la técnica de Cronbach como indicador principal de esta.

Como respuesta al objetivo general y luego de aplicar las técnicas estadísticas pertinentes al tipo de investigación se evidenció los resultados entre estos el resultado que responde al objetivo general que determina que el chi cuadrado determinado es mayor que el chi cuadrado crítico (3.84), además de que el p-valor determinado es  $< 0,05$ , se acepta la hipótesis alterna y rechaza la nula, es decir que existe correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo. Además como el p-valor  $< 0,05$ , se demuestra que existe asociación entre la variable clima organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en un nivel moderado, pues el valor de asociación es  $= 0,600$

Palabras claves: clima organizacional y desempeño docente

## ABSTRACT

One of the commitments considered as part of school management in recent years is to strengthen school coexistence while being also an essential aspect to have the necessary conditions for a good teaching performance and consequently improve learning as a primary goal in the institutions. In this context, the main objective of this work was to determine to what extent the organizational climate is related to the teaching performance in the Educational Institutions of the Cachimayo District.

Due to the characteristics of the research, this study is of a non-experimental cross-sectional or transectional design, the population and sample is composed of all teachers from educational institutions in the district of Cachimayo province of Anta. To collect the information, instruments were elaborated for each variable taking into account strictly the methodological recommendations proposed by the university, the same ones that were validated by two experts and also to evaluate reliability the Cronbach technique was used as the main indicator of this.

In response to the general objective and after applying the statistical techniques pertinent to the type of research, the results were shown among these results that respond to the general objective that determines that the determined chi square is greater than the critical chi square (3.84), in addition to that the determined p-value is  $<0.05$ , accepts the alternative hypothesis and rejects the null, that is to say that there is a correlation between the variable organizational climate and the development dimension of professionalism and teaching identity in the Educational Institutions of the District of Cachimayo In addition, as the p-value  $<0.05$ , it is shown that there is an association between the organizational climate variable and the development dimension of professionalism and teaching identity at a moderate level, since the association value is = 0.600

Keywords: organizational climate and teacher performance

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Realidad problemática.

El presente trabajo de investigación, titulado “El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cachimayo - Anta”, considera como primera variable de estudio el clima organizacional y como segunda variable de estudio el desempeño docente en el aula.

El diagnóstico del Proyecto Educativo regional muestra que el clima organizacional en las instituciones educativas de la región se asemejan a las teorías burocráticas de Max Weber (modelo weberiano), quien manifiesta la importancia de una jerarquización de mando en las organizaciones y que la burocracia se encuentra respaldado en un modelo verticalista. Este orden ha provocado una serie de comportamientos que se caracterizan por las relaciones impersonales entre los miembros de una organización. La verticalidad del director, con arrogancia y omnipotencia a fracturado el orden de sus miembros quienes muestran resistencia a la autoridad con actitudes que se van en contra de las maneras de convivencia pacífica, estas no permiten el desarrollo y la práctica de la innovación institucional impidiendo a un desarrollo sostenido.

Por otro lado este diagnóstico, evidencia que en las instituciones de la región existe una resistencia a los cambios educacionales, una reticencia a la praxis de la evaluación de desempeño considerada para la comunidad docente como acciones punitivas y de sanción para el actor fundamental de la enseñanza y que estas generan a su vez vergüenza, temor y enemistad entre los integrantes de una organización, la desaprobación y la promoción profesional en cuanto al desempeño se han convertido en contradicciones de la practica en el aula “buen maestro ,buenos resultados en los aprendizajes “ lo que se espera como sistema educativo superar metas y lograr capacidades y competencias en el marco del buen desempeño docente.

Con características similares el diagnóstico para el Proyecto educativo local de Anta evidencia que en las instituciones educativas el liderazgo del director está concentrado en la ejecución de tareas administrativas y que las interacciones y la comunicación entre sus miembros es poco asertiva, los integrantes muestran poco interés y desmotivación para el cumplimiento de las actividades programadas, por falta de un trabajo en equipo, que permita alcanzar el éxito. No cuentan con parámetros de acción precisos y confiables, tanto en el nivel macro como en el micro y la comunicación efectiva con los docentes, lo que implica que no cuentan con mecanismos claros sobre el funcionamiento institucional, que deben ser conocidos por la comunidad educativa.

Los directores generalmente se limitan a gestiones administrativas siendo poco frecuente el apoyo pedagógico a los docentes, la reflexión sobre la práctica y el aporte con ideas para mejorar la realidad educativa. En la interacción social, es poco frecuente el trabajo en equipo, la cooperación efectiva, la solidaridad, integración social y mecanismos claros y equitativos en la solución de conflictos. En la toma de decisiones, generalmente interviene el equipo directivo y no se incluye a docentes en los acuerdos que involucran a la institución, no se toma en cuenta su opinión además de limitar la libertad de acción para la realización de su trabajo. Las propuestas de los maestros no reciben respaldo de la plana jerárquica y no se promueve la propuesta y ejecución de proyectos que sean consideradas elementos promotores de la mejora de la calidad educativa.

Paralelamente con referencia al desempeño docente en el aula, los estudios, informes y diagnósticos realizados por la UNESCO, en el contexto mundial, detallan que la educación en muchos países presenta serias dificultades, la educación no alcanzan los niveles esperados. Frente a esta problemática hay estudios que indican entre las diversas causas de esos bajos niveles educativos se encuentra el desempeño docente. Sin embargo en aquellos países que muestran altos resultados la mayoría de docentes reciben formación de nivel adecuado mas de encontrar en los países desarrollados maestros con formación deficiente o sin instrucción formal lo que implica que se convierte en una constante en cuanto a resultados de aprendizaje la particular

responsabilidad del maestro que se encuentra en alto nivel de formación o deficiente desempeño en su labor cotidiana. La forma como el maestro despliega esfuerzos para el proceso de enseñanza es manifestación de la eficiencia y efectividad de todo un sistema educativo considerando al maestro pilar fundamental de la educación.

La evaluación censal de docentes, realizada en el año 2007, en un porcentaje alto, presentó a los maestros con limitaciones en habilidades matemáticas y de comprensión de textos, a partir de lo cual se afirmó que los maestros en general no cuentan con competencias ni desempeños adecuados para conducir procesos de aprendizaje así como no manejan contenidos disciplinarios. Después de esta evaluación, el Ministerio de educación implementó programas nacionales de formación y capacitación permanente, contratando los servicios de terceros.

Según Rosario Valdeavellano estos programas fueron ejecutados pensando en docentes individuales y no a la docencia de una institución educativa como colectivo, por lo que no ha permitido la formación continua de comunidades educativas integradas y motivadas entre sí para trabajar como equipo, por lo tanto, pese a la capacitación los docentes aún no tienen competencias favorables al aprendizaje de los estudiantes. Para la construcción del Proyecto Educativo Nacional, se observó que los maestros no creían en los programas que implementaba por entonces el Estado, no tenían visión de cambio para el futuro de la educación, estaban desmotivados debido a que los maestros con experiencias exitosas recibían el mismo trato del maestro que no cumplía con sus funciones. Esta situación hacía que el aprendizaje este confinado a prácticas rutinarias que privan a los estudiantes a lograr competencias y aprendizajes de manera creativa, recreativa y dinámica. Pese a las estrategias implementadas por el Ministerio de Educación esta realidad permanece hasta la actualidad.

De las dificultades percibidas en la labor docente se encuentra el tratamiento curricular que es fundamental para su desenvolvimiento en el aula, la contextualización y adecuación de los programas curriculares, unidades y

sesiones de aprendizaje, este problema es generado principalmente por falta de manejo técnico pedagógico incumpliendo las expectativas de las metas institucionales en el proceso enseñanza aprendizaje y quedando relegados los estudiantes con un aprendizaje deficiente y sin el logro de capacidades y competencias .

A nivel local encontramos que el diagnóstico elaborado para la propuesta del Proyecto Educativo Local describe una realidad educativa alejados negativamente de la calidad educativa ansiada en el Proyecto Educativo Nacional, en el documento afirma que la escuela prolonga y acentúa las desigualdades educativas. La educación anteña está en crisis y la institución educativa es cuestionada y descalificada. Se ha generado desconfianza en sus conocimientos y en su acción. Los maestros del ámbito tienen dificultades para aplicar un currículo pertinente a la realidad, su formación inicial y continua no logra mejores resultados de aprendizaje por lo cual se ha propuesto implementar programas de formación docente.

Se entiende por Clima organizacional a la percepción de todos los integrantes de una organización donde laboran y que afecta directamente en su desenvolvimiento laboral de la empresa (Stephen, 1999).

El presente trabajo de investigación tiene el propósito de conocer cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en las Instituciones educativas del distrito de Cachimayo, provincia de Anta, región Cusco, con la intención de que a partir de estos resultados se pueda ofrecer un servicio de calidad a la comunidad educativa. Consideramos dos variables clima organizacional y Desempeño docente. Dentro de la variable clima organizacional se miden cinco dimensiones claridad organizacional, liderazgo, interacción social, toma de decisiones/autonomía, apertura organizacional, sistema de recompensa e incentivos; y dentro de desempeño Docente se miden: diversificación curricular, planificación y evaluación. Estos aspectos son preponderante para una buena organización de las Instituciones. Por otro lado la intención del estudio fue conocer la realidad de las instituciones educativas

del distrito de Cachimayo para sugerir un cambio y renovación de los integrantes de la comunidad educativa.

## **1.2 Trabajos previos**

### **1.2.1. Antecedentes Internacionales**

Entre los antecedentes en el ámbito internaciones se identificó el trabajo de Nieves; Freddy E. (2000). Desempeño Docente y Clima Organizacional en el Liceo “Agustín Codazzi” de Maracay”, Estado de Aragua – Venezuela, tesis para optar el grado de Magister en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador de Maracay – Venezuela, cuya población fue de 85 profesores y alumnos, los instrumentos utilizados fueron las Escalas Efido y Evado y el Cuestionario Descriptivo del perfil el Clima Organizacional (CDPCO); estos dos autores consideran entre sus conclusiones las siguientes:

Existe relación entre las dos variables en una institución educativa pública. Se evidenció un desempeño óptimo en cada una de las áreas consideradas que le corresponde como docente; sin embargo en su rol como orientador los alumnos percibieron su acción moderadamente deficiente. En general se percibe un ambiente muy bueno, que genera un plantel competitivo.

El trabajo e investigación que nos antecede tuvo como resultados la buena marcha institucional, considerando que existe un buen clima organizacional por tanto el desempeño docente es la adecuada, sin embargo pone en cocimiento que como orientador es deficiente, sería importante retomar un nuevo trabajo de investigación teniendo como una de las variables el “docente orientador” percepción que se encuentra como deficiente en la institución educativa donde se realizó la investigación.

Caligiore Corrales, Irene y Díaz Sosa, Juan Arturo (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso; para optar el grado académico de Maestro en la Universidad de Zulia – Venezuela, cuya población fue de 311 docentes adscritos a la facultad de

medicina, usaron como instrumento el cuestionario descriptivo del perfil Clima Organizacional (Tipo Likert); las conclusiones son las siguientes:

Los resultados obtenidos reflejan que los docentes de las escuelas de Medicina y Enfermería presentan una valoración similar con respecto al Funcionamiento Organizacional, el cual consideran inadecuado, siendo una de las razones de esta situación la estructura existente, que no estaría favoreciendo la eficiencia de la facultad. Sin embargo, ambas apreciaciones son diferentes a la de la escuela de Nutrición, que presenta un valor promedio más bajo. Esto podría estar relacionado con el estilo gerencial, la calidad de la supervisión y las relaciones interpersonales existentes en la misma, lo que estaría generando un clima rígido y poco productivo que influye en el comportamiento de los miembros del personal profesoral.

Es importante también precisar que el estudio en mención se realizó a consecuencia de presentar en su estructura organizacional deficiencias en cuanto al estilo gerencial preponderante, ya que la toma de decisiones está concentrado solamente en el directivo obviando a los demás estamentos que son fundamentales en su funcionamiento estas posturas han venido generando un clima inadecuado en la organización y el bajo rendimiento de sus miembros en las labores encomendadas.

Otro antecedente relacionado con las variables es el de Fernández Acosta, Pilar Cecilia (2006). Clima Organizacional y supervisión del desempeño docente en Instituciones de Educación Básica. Maracaibo. Para optar el grado académico de Magister con Mención en Supervisión Educativa, en la Universidad Rafael Urdaneta de Venezuela, usó como instrumento el cuestionario con opción de respuesta tipo escala y arribó a las conclusiones:

Se determinó que es débil la relación entre el Clima Organizacional y la supervisión del desempeño docente en instituciones de Educación Básica del circuito N° 1 del municipio de Maracaibo, siendo ello indicativo de que las fluctuaciones de una de las variables del estudio, no causan fluctuaciones sustanciales en la otra, no estando vinculados sus comportamientos.

Al identificar los factores del Clima Organizacional de las instituciones de Educación Básica del circuito N° 1 del municipio de Maracaibo, se obtuvo que el mismo a nivel global presenta tendencias similares entre los docentes que tienen una percepción favorable y desfavorable del ambiente organizacional, lo cual es el resultado de considerar de forma positiva las relaciones interpersonales y de participación, el liderazgo, la comunicación; mientras que mantuvieron una opinión desfavorable en cuanto a la toma de decisiones y supervisión; ubicándose como divididas en cuanto a las remuneraciones.

Toda organización depende su desarrollo de una forma de convivencia o relación entre sus componentes, la vida en común se compone de relaciones interpersonales adecuadas rodeados de buenas actitudes y corporativamente interconectados para cumplir con los propósitos establecidos en la organización, el liderazgo cumple un papel importante, será quien lleve por el camino adecuado en el trato y los resultados organizacionales esperados.

#### 1.2.2. Antecedentes Nacionales

En el ámbito nacional también se hizo una revisión de la tesis propuesta por López, J. (2017), quien presenta el trabajo titulado “Relación entre clima organizacional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos” que corresponde a un trabajo de investigación para optar el grado académico de Magister en Educación, de la Universidad de Piura. En dicho trabajo se concluyó que la variable Clima Organizacional tiene como resultados en dos de sus cuatro dimensiones ser positivos y favorecen un buen clima organizacional: motivación, y participación es decir hay un buen grado de motivación intrínseca. También se halló que no sienten apoyo procedente de los Directivos la institución educativa, menos de docentes no militares ni de los servidores administrativos y perciben que la comunicación se muestra regular y que su trabajo no es tomada en cuenta por la sociedad en general.

Se concluye que la variable desempeño docente en sus tres dimensiones se tiene un significativo porcentaje de percepción alta y muy alta: capacidades

pedagógicas, emocionalidad y relaciones interpersonales. Los militares instructores manifestaron que tienen un alto nivel desarrollado en su capacidad pedagógica, un nivel de autoestima y un auto concepto muy positivo respecto a su comportamiento y conducta docente. Las relaciones interpersonales con sus pares están en un nivel excelente.

De forma similar Mendoza (2011). Trabajo de investigación titulada “Relación entre clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N°9 – Callao” Trabajo de investigación desarrollado para optar el grado académico de maestro en educación Lima – Perú 2011, cuyas conclusiones son las siguientes:

Se halló relación significativa entre clima organizacional y el desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 9-Callao, al apreciar una correlación moderada entre clima organizacional y desempeño docente, por lo que se concluye que a mejor clima organizacional mejor es el desempeño docente. Con relación a las conclusiones de las dimensiones se pudo afirmar que hay relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas que han sido motivo de la muestra, al apreciar una correlación moderada por lo que se concluye que a mejor comportamiento organizacional, mejor es el desempeño de los docentes.

Se concluyó también que entre la capacidad organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas motivo de la investigación referida hay una correlación moderada es decir que a mejor capacidad organizativa mejor será su desempeño docente. Finalmente se determinó la existencia de una correlación moderada entre la dinámica organizacional y el desempeño docente en las instituciones en mención demostrándose que existe por ello se afirma que si los docentes mejoran la dinámica organizacional también mejoraría su desempeño docente.

Por otro lado, Pérez (2012). Tesis “Relación entre el clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacutec –

Ventanilla”, desarrollada para optar el grado académico de maestro en educación de la universidad San Ignacio de Loyola Lima Perú, realizado por Yolanda Maximiliana Pérez Huamán, en el año 2012 arribando a las siguientes conclusiones:

Después del estudio y resultados se pudo percibir que existe una relación media y positiva entre el clima Organizacional y el desempeño docente, los profesores han demostrado tener una percepción regular sobre el clima organizacional en las instituciones educativas. Así también existe una relación media y positiva entre las dimensiones de clima organización (comunicación, motivación, confianza participación) y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla.

### 1.2.3 Antecedentes Locales

Entre los antecedentes locales considerados, se tiene a Huamán Atauluco, Betty Marisol y Pino Muñoz, Saida Edelmira (2009) Talleres de Relaciones Humanas para mejorar el Clima Institucional en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “Diego Quispe Tito” del Cusco”. Cusco. Conclusiones:

El taller de Relaciones Humanas mejoro el Clima Institucional de los docentes del nivel secundario de la I.E “Diego Quispe Tito” del distrito de San Sebastián (Cusco) en un 51%. Esto quiere decir que antes de la aplicación de este programa los docentes de esta Institución Educativa, evidenciaban un clima institucional negativo, donde se manifestaban situaciones de conflicto nada favorables; pero que a la postre mejoraron en el porcentaje antes mencionado.

El taller de Relaciones Humanas mejoro en el nivel de comunicación entre los docentes, desarrollando la asertividad entre ellos en un 37,5%. Este resultado nos permite afirmar que antes de la ejecución del programa los docentes desarrollaban bajos niveles de comunicación, y menos demostraban ser asertivos con sus pares, e inclusive resultaban ser introvertidos e incapaces de manifestar sus opiniones ni emociones en público, por ejemplo, a nivel de reuniones de trabajo, por medio a quedar en “ridículo” frente a los demás. Esto

fue superado gracias a las sesiones propias del, programa desarrolladas, que buscaron optimizar este indicador lo cual tuvo resultados positivos.

El programa experimental del Taller de Relaciones Humanas nos permitió descubrir las diferentes potencialidades de los docentes participantes , que hasta ese momento no lo habían demostrado y porque no existían los mecanismos adecuados para aflorarlas, ya que a las diferentes técnicas y dinámicas vividas en las diferentes sesiones del programa se pudo demostrar la diferentes habilidades y capacidades que tenían los docentes participantes, puesto que alcanzaron un 69.8% en el desarrollo de las características del docente líder.

Huamán Rodríguez, Catalina; Concha Lovatón, Mercedes y Roque Mamani, Nancy Teodora (2012), Programa de sensibilización para mejorar el Clima Organizacional de la Institución Educativa Secundaria “Señor de Torrechayoc de Yanahuara”- Urubamba-Cusco. Las tesisistas llegan las siguientes conclusiones:

Como consecuencia de la aplicación del programa de sensibilización en la Institución Educativa secundaria “Señor de Torrechayoc” de Yanahuara-Urubamba- Cusco, logro mejorar significativamente los niveles del clima organizacional. Es en este sentido, antes solamente el 25% de la muestra reconocía que había un óptimo clima organizacional, ahora ese porcentaje se ha incrementado en un 100%, es decir que ahora el 50% de la muestra reconoce que hay un óptimo clima organizacional. Los que pensaban que el clima organizacional era bueno, que eran el 45% de la muestra, ha disminuido hasta un 35% lo cual es bueno porque esta diferencia de porcentaje se ha dado cuenta del tipo de clima organizacional que ahora se vive.

De la misma manera, lo que antes era regular el clima organizacional, el 25% de la muestra; ahora este porcentaje ha disminuido al 15%, nuevamente algo conveniente para los fines de la investigación, ya que esto nos dice, que la variable programa de sensibilización ha servido y logrado su propósito. Por último, al inicio había un 5% de la muestra, que manifestaba que el clima

organizacional era inadecuado, ahora ese porcentaje ha desaparecido en la prueba de entrada. Lo que significa, que el programa de sensibilización contribuyo significativamente a la organización.

Casafranca (2017) Presenta su trabajo de investigación titulada “Gestion de la convivencia escolar y desempeño docente en el nivel primario turno mañana de la Gran Unidad Escolar Inca Garcilaso de la Vega”, trabajo presentado para optar el grado de Magister en Educacion, Donde como resultado señala que los docentes necesitan de un ambiente de respeto y tranquilidad para que las practicas pedagógicas sean adecuadas y desarrollen aprendizajes a sus estudiantes.

Es importante que en una Institución Educativa exista una interacción entre las personas que conforman toda la comunidad educativa, liderado por el director, para que los docentes se encaminen de forma paralela donde tienen como objetivo principal en los alumnos la de propiciar una cultura de paz en sus aulas, la buena convivencia deberían ser modelos de interacción social y empezar desde los docentes quienes son también modelos para los estudiantes , un buen clima organizacional permitirá en los docentes un buen desempeño, será un factor determinante para su desenvolvimiento en el aula con eficacia y de la misma forma en el estudiante lograra resultados positivos en su rendimiento académico y el logro de aprendizajes.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Clima Organizacional**

---

Schneider, (1975), después de un arduo estudio este autor investigador manifiesta con respecto a Clima organizacional ser un término que deriva de la meteorología concebida así como una metáfora que analógicamente se refiere a algunos rasgos atmosféricos que se mantiene en una determinada región o espacio geográfico con fenómenos climatológicos cambiantes , a este concepto la analogía y/o traducción o semejanza con el clima organizacional está referida a la existencia en todo grupo organizado de prácticas y procedimientos que perturban o mejoran la convivencia organizada, las malas

prácticas interpersonales contaminando el ambiente y perjudicando la labor que se realiza en esos contextos y/o las relaciones interpersonales favorables y amicales permitirán a toda organización tener los mejores productos y resultados institucionales.

Sin embargo toda teoría tiene su fundamentación científica la cual nos dirige a una explicación y comprensión de las variables de estudio a través de constructos teóricos, con respecto a la variable Clima organizacional fueron mencionados en los trabajos de Toro (2001) en ella menciona a otros autores que también tocan esta variable en sus estudios Lewin, Lippitt y White (1939), Fleishman, (1953) y Argyris (1958), pero también fueron introducidos en teorías de la psicología organizacional por Gellerman, en 1960, citado por Brunet (1992).

Siendo estos pioneros quienes dan inicio a otros autores que se atreven a dar los primeros conceptos como Schneider (1975) quien se atreve a asemejar con manifestaciones climatológicas. Para Schneider y Hall (1982) el clima organizacional refleja la interacción entre las características personales y organizacionales.

Por otro lado, Brunet L. (1987) manifiesta que el clima en una organización está reflejada por los valores, actitudes y creencias que son parte de las manifestaciones de cada uno de los integrantes de un grupo de personas que pertenecen a una organización y estas al pasar el tiempo se convierten en elementos del clima, de esa manera se convierte en importante para la plana jerárquica, promotores, gestores, administradores quienes estarán en la posibilidad de analizar y diagnosticar el clima de su organización por las razones siguientes:

Evaluar de donde proviene la relación deficiente entre los integrantes de la organización, de manifestaciones de estrés o de insatisfacción que coadyuvan en el afloramiento de comportamientos nada deseables en el grupo y que afectan negativamente en la organización.

Dar iniciativa a cambios que sean indicadores que permita al administrador o gerente identificar en que puntos de la organización deben intervenir para la mejora organizacional

Dar continuidad al desarrollo organizacional previendo el surgimiento de dificultades o problemas que puedan ser generados por los miembros de la organización o situaciones de control de personal u otros .

Para Litwin y Stringer (1968), al referirse sobre el clima organizacional conciben que son: “Los resultados subjetivos, distinguidos del régimen formal, el “estilo” tradicional de los gerentes o administradores y de otros factores del medio ambiente que son importantes sobre los comportamientos, creencias, valores y motivación de los miembros que laboran en una determinada organización.

Las percepciones de las particularidades individuales identifican una conceptualización que relaciona la percepción del clima a los valores, comportamientos y opiniones individuales de los trabajadores y toma en cuenta, además, su nivel de satisfacción. La conceptualización sobre el clima organizacional, entonces, se refiere a las apreciaciones de todos los integrantes de una organización con respecto al espacio laboral, el espacio físico en que se percibe y se genera las relaciones interpersonales que se dan en torno a él y las diferentes formas de regular actitudes que afectan al entorno laboral.

Todas las manifestaciones conceptuales de clima organizacional explican que:

- El Clima está referida a las descripciones del medio ambiente del contexto o espacio laboral. Estas características se perciben indirecta o directamente por los miembros que laboran en ese medio o contexto laboral.
- El Clima se manifiesta en las conductas y comportamientos de las actividades laborales.
- El Clima es considerado como una variable que actúa entre los elementos del medio organizacional y las conductas individuales.

Estos elementos del clima que caracterizan a una organización son limitadamente en el tiempo permanentes, diferenciándose una organización de otra e incluso en una misma empresa las diferentes áreas manifiestan características diferentes a otras áreas o de una sección a otra.

### **A. Características del clima organizacional**

En toda organización predominan algunas características que lo hacen particulares o diferentes a otras, los integrantes de estas son partícipes de la predominancia de la singular forma de expresar emociones y comportamientos en diferentes contextos dentro de la empresa, no solo se puede pensar que un todo empresarial expresa unas cuantas y únicas características, dentro de la empresa existe otros pequeños grupos o niveles que muestran características de acuerdo a la labor que realizan, los comportamientos o actitudes que expresan tienen sin duda consecuencias variadas en la productividades, en la satisfacción y la atención al cliente.

Los estudios sobre el clima organizacional nos permite discernir la variada existencia de características a partir de las concepciones dada por diferentes autores es así que, Rodríguez (2001) menciona que:

Las empresas o instituciones mantienen una permanente estabilidad en cuanto al clima organizacional siendo permanente la percepción que se tiene del medio ambiente institucional.

La conducta de los miembros de una empresa son modificados o adecuados al clima de la organización.

Los miembros de la institución muestran compromiso con la organización ya que el clima organizacional es influencia.

Algunos indicadores del clima institucional influyen en la empresa afectando su producción

La ausencia o falta de personal en la institución provocan un clima deficiente provocando problemas de relaciones interpersonales o miramientos al compañero de trabajo.

Para entender mejor la definición de Clima Organizacional es importante mencionar los siguientes elementos:

- El medio ambiente de trabajo que se percibe en una organización es una característica del clima.
- Son los trabajadores de la empresa que perciben estas características directa o indirectamente en el medio ambiente donde se labora.
- Los efectos del clima organizacional modifica comportamientos de los trabajadores.
- El Clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.

Son relativamente permanentes en el tiempo estas características de la organización y son diferentes entre una y otra organización, de un área a otra área dentro de la misma empresa.

## **B. Teoría del clima organizacional de Likert.**

Para Likert (1986), la conducta de los empleados o trabajadores es causado en parte, por la conducta de los administrativos y por la situación organizacional que perciben estos y en parte, por sus informaciones, sus percepciones; sus expectativas, sus potencialidades y sus principios.

Los individuos reaccionan frente a cualquier situación de acuerdo a como perciben el contexto lo que interesa es de cómo estos lo perciben y muchas veces lejos de la realidad, estas percepciones son determinantes para el comportamiento y actitud que los individuos adoptaran.

Es posible discernir los factores importantes que intervienen en la percepción de cada uno de los integrantes de la organización, del clima que se percibe y

de los microclimas existentes dentro de la organización, estos factores están definidas de la siguiente manera:

a) El nivel jerárquico que ocupan los integrantes de la organización y la remuneración que percibe.

b) los perfiles personales, la personalidad, comportamientos y el nivel de satisfacción profesional o personal.

c) Como perciben los trabajadores, los compañeros y los jefes el clima de la organización.

Dicho de otra forma más clara podemos manifestar que existen 3 tipos de variables que estipulan características adecuadas de una organización:

Variables causales. Estas se diferencian por dos atributos esenciales:

Son susceptibles a ser modificadas por los integrantes de la organización y con la posibilidad de introducir innovación.

Estas variables son modificables de causa efecto, si estas se modifica por efecto las demás variables también sufren modificación y si no sufren cambios estas permanecen intactas.

Variables intermediarias. Estas determinan el interior de una organización la salud, las motivaciones, los comportamientos, los propósitos de rendimiento, la asertividad de la comunicación y las facultades para la toma de decisiones, etc. Estas variables son, de hecho, las fundamentales dentro de la conformación de las organizaciones.

Variables finales. Son variables que son el resultado de las dos que le

Antecedan, esta variable muestra productos o resultados obtenidos por la organización, estos resultados se resumen en la productividad, las utilidades y el déficit, esta variable establece la validez de la organización de una empresa.

Al combinar e interactuar estas variables se puede determinar dos tipos de clima organizacional, cada tipo con sub divisiones, estos tipos son:

#### Clima de tipo autoritario

##### Autoritarismo explotador

En este tipo autoritario explotador la plana jerárquica (director, gerente, administrador etc.) no confía en sus trabajadores o subordinados, se toman decisiones dentro de la plana jerárquica sin consultar los niveles inferiores, se perciben acciones punitivas por lo que los empleados trabajan en un ambiente de miedo, temor a las sanciones, el clima se torna en una atmosfera de temor al castigo a las amenazas y nada de recompensas afectando psicológicamente a los integrantes de la empresa, el escaso contacto entre la jerarquía y los subordinados se realizan en un ambiente de incertidumbre y desconfianza, la centralización del control organizacional lo convierte en espacios formales y verticales donde las instrucciones van de arriba hacia abajo y las que deben ser cumplida .

##### Autoritarismo paternalista

En este tipo de clima la condescendencia predomina en la dirección hacia los empleados buscando a los empleados a quienes se protege y a pesar de tomar decisiones en la cima jerárquica algunas se toman en los bajos escalones, se hace mal uso de las recompensas y los castigos buscando preferencias en el personal, en este tipo de clima se maipula las necesidades sociales de sus trabajadores a pesar de estas características se percibe un ambiente estable.

#### Clima de tipo participativo

##### Consultivo

El desarrollo institucional está basado en una confianza del jefe, administrador, gestor, promotor en el subordinado haciendo que su participación se visualice en la toma de decisiones, se usan algunas

recompensas para motivar al personal tratando de satisfacer necesidades, la interacción entre los niveles superiores y los inferiores son con un grado de confianza, con una comunicación fluida delegando funciones de confianza y responsabilidad con el propósito de cumplir los objetivos organizacionales.

#### Participación en grupo

En este tipo de clima la plana jerárquica tiene confianza en sus trabajadores, la toma de decisiones están en poder de toda la organización, mostrando integración en cada uno de los niveles con una comunicación asertiva horizontal, los trabajadores se encuentran con motivación al trabajo y con el deseo de participar para el cumplimiento de objetivos, los superiores y los subordinados establecen una relación de amistad y cordialidad, acordando dentro de los niveles responsabilidades por cumplir

Concluyendo, todos los trabajadores y equipo jerárquico persiguen los mismos objetivos de la organización planificando estratégicamente.

### **C. Dimensiones del clima organizacional**

El clima organizacional esta sostenido en dimensiones que son las características de la variable y susceptible a ser medibles, estas a su vez intervienen en la conducta de los individuos dentro de una organización por lo que es importante tomarlos en cuenta para su estudio y definir cuáles son los elementos que influyen en el ambiente y clima de las instituciones.

Por lo que la propuesta de Gómez R. (2004) quien manifiesta y se refiere al clima organizacional; como la percepción que tienen los trabajadores de su entorno laboral y su influencia en la organización con la participación de la comunicación, el liderazgo, la interacción de tal modo que hace variar la convivencia institucional.

Nótese que en los diferentes conceptos hay aspectos comunes sobre el clima organizacional, tomando en cuenta estas coincidencias en el campo educativo, el clima organizacional se define como un conjunto de

percepciones sobre la organización y conducción de la institución, los mecanismos de comunicación entre los actores educativos, la interacción social y la motivación de los docentes. Estas a su vez son producto de las interacciones personales y organizacionales en la institución educativa.

Suena importante la propuesta de Gómez R. (2004) este autor sostiene que se debe considerar seis dimensiones:

La claridad organizacional.

Esta dimensión es entendida como el grado de percepción que tienen los trabajadores en la organización, estar claro en cuanto a los parámetros de acción y con la asertividad en la comunicación desde los niveles altos hacia los colaboradores o subalternos, Gomez (2004); hace hincapié que esta dimensión se refiere a la comunicación que debe existir sobre el funcionamiento de la empresa y sobre las funciones que tiene los integrantes de la organización.

Liderazgo

Gomez R. (2004), manifiesta que esta dimensión está referida a la efectividad que tiene el líder, gerente, director, gestor etc. En el apoyo brindado al empleado o subalterno orientándolo en sus actividades laborales. Por otro lado Peter Senge (1999) nos dice que "El liderazgo significa promover un ambiente donde los individuos puedan profundizar su comprensión de la realidad y logren desarrollar capacidades para participar en los contextos mundiales, en las organizaciones educativas el director es el líder quien debe provocar cambios en los profesionales a su cargo, que se preocupe por el desarrollo de los docentes, que promueva la autorreflexión en los maestros sobre su práctica en el aula y pueda aportar con nuevas ideas para la mejora en la educación nacional.

La interacción social,

Esta dimensión se refiere al grado en el que los miembros de una organización consideran importante las relaciones interpersonales con características de respeto, integración social, cooperación y consenso para tomar decisiones en la resolución de conflictos” Gomez R y además Pitchard y Karasick (1973) manifiestan que la interrelación entre los miembros de una organización permiten crear un ambiente de amistad y solidaridad, este pensamiento se traslada al sector educación donde se espera que los estudiantes, maestros padres de familia establezcan lazos de amistad y cordialidad en busca de mejorar los aprendizajes .

#### Toma de decisiones

Esta dimensión es comprendida como el grado en el cual los altos funcionarios, jefes, directores de una organización consideran a los subalternos para consensuar sobre temas inherentes a la institución y para tomar decisiones que afectan o mejoran la organización. Bowers y Taylor (2002). Manifiestan que esta dimensión evalúa si los directivos o el directivo toman acciones consultivas a los subalternos para tomar decisiones que se relacionan con la institución.

La apertura organizacional, para Gómez (2004) esta dimensión esta entendida como el grado en donde los colaboradores o subalternos promueven dar iniciativas, innovaciones, ideas novedosas que permitan en la organización mejoramiento en la maquina interna , de los resultados y productos que se ofrecen, En el sector educativo la apertura organizacional significa que la plana jerárquica dé la posibilidad que los maestros propongan ideas, creatividad y que estas sean respaldadas por el bien de la calidad educativa.

El sistema de recompensas, Esta dimensión se refiere al grado en la que el subordinado o trabajador percibe que está siendo recompensado con algunos beneficios que permitirán el desarrollo profesional o personal Gómez (2004). Los miembros de las organizaciones expresan esfuerzos por lograr las metas en el trabajo que desarrollan, pero estos esfuerzos lo realizan siempre

buscando algún beneficio como parte de una recompensa a su esfuerzo y dedicación, lo que significa que el trabajador se compromete con la labor que realiza esperando reciprocidad por parte de la institución para quien trabaja.

### **1.3.2 Desempeño docente**

El Ministerio de Educación se ha centrado en la labor que realiza el maestro en sus actividades pedagógicas en el aula por lo que el desempeño docente es un tema que se ha convertido en un factor importante para el aprendizaje de los niños por lo que desde los estudios de especialistas se trató de intervenir en la actividad del maestro a través de conocimientos, principios y teorías pasadas en documentos que orientan al maestro para realizar mejor su tarea es así que con respecto al desempeño docente El Marco del buen desempeño docente (2012,p.3) afirma que es una labor que realiza el maestro interactuando con los estudiantes y con sus pares, una complejidad de interacciones que median el aprendizaje y el funcionamiento del contexto escolar.

Así mismo para Becerril (1999), la práctica docente, considerado la operatividad de la misma manifiesta que, es un conjunto de conocimientos y actividades cotidianas que realizan los docentes a través de una variedad de métodos y estrategias didácticas con la finalidad de generar aprendizajes en los estudiantes modificando sus comportamientos para que puedan enfrentar a la sociedad y puedan resolver problemas y dificultades.

El docente a través de su práctica debe lograr en el estudiante la construcción de las estructuras cognitivas el cambio y mejoramiento de las percepciones del nuevo escenario que le debe tocar enfrentar y que esa práctica le permite a la vez ir aprendiendo y modificando su actuar y este actuar está relacionado con tres aspectos como la planificación, la implementación de la planificación y la evaluación además de los recursos utilizados para este proceso.

Las definiciones sobre el desempeño docente no permiten resumirnos al conjunto de conocimientos y actitudes del docente que realizan en contextos

educativos y en el aula, es el Ministerio de educación que implementa una propuesta considerada como el Marco del Buen Desempeño Docente, plasmado en un documento con principios educativos.

Entendiendo que el desempeño se encuentra relacionado con la práctica docente, es importante realizar el análisis de los factores que permiten una práctica de calidad que tenga sus efectos en el logro de aprendizajes y de los objetivos educacionales en el país, en este entendimiento Rueda y Barriga(2004) consideran que en este proceso es importante que el maestro se encuentren en las posibilidades profesionales de poner en acción sus conocimientos es decir que el docente ponga en práctica el saber hacer y que este operativice en el aula en interacción con los estudiantes, el conocimiento y manejo de teorías pedagógicas, metodología y estrategias y el aporte cognitivo de conocimiento del área a su cargo. Este análisis a la vez invita a la reflexión sobre los procesos de evaluación de los docentes, en algunos casos propuestos en un marco de conocimientos curriculares, pedagógicos o de comprensión lectora, que deberían ser complementados con la evaluación de la práctica docente para así evaluar la coherencia entre el saber y el actuar que en síntesis garantiza la eficacia en el logro de aprendizajes.

También Sánchez P. (2003), manifiesta que es insuficiente que todo docente conozca y esté dispuesto en realizar actividades prácticas en el aula, para Sánchez, es de vital importancia que la interacción docente estudiante sea complementada con que el estudiante logre entender y comprender lo aprendido y que esto que el estudiante aprendió lo ponga en práctica en su quehacer cotidiano, pasado esta fase se puede entender que el estudiante internalizo lo aprendido en el contexto educativo.

Para el Ministerio de Educación (2014) manifiesta que también es importante mencionar que en el proceso de aprendizaje de los estudiantes hay elementos trascendentales que el docente maneja, las estrategias metodológicas que se encuentran plasmadas en la interacción entre estudiantes y estudiante docente generada por el maestro en la que el trabajo en equipo, la experimentación, discusión, el análisis crítico, la inferencia, la resolución de

problemas, la inferencia etc. Son procesos que hacen posible que el estudiante comprenda y aprenda.

Por otro lado Hernández, Márquez y Palomar (2006), manifiestan que para conseguir mejores resultados,, generar un buen clima , trato cálido, motivando constantemente, promoviendo el liderazgo entre los estudiantes y la libertad de expresión y en consecuencia la confianza en ellos mismos. Este aspecto también es mencionado por el Ministerio de Educación (2014) que hace mención a los factores afectivos que pueden ser determinantes en el fracaso escolar ya que la baja autoestima, el maltrato, la frustración y las inseguridades obstaculizan el logro de aprendizajes.

De la misma forma Hernández (1999) menciona sobre el compromiso ético de los docentes, sobre el conocimiento y la comprensión de las implicancias de los factores sociales y afectivos en el logro de aprendizajes; considerando que el docente debe conocer pero además debe manejar la comunicación asertiva ; mencionando indicaciones claras, consensuado las normas de convivencia con los estudiantes y promoviendo la participación activa con preguntas, repreguntas y actividades que generen una comprensión clara de los mensajes que se pretende transmitir. Finalmente podemos decir que el estudiante debe tomar posturas de escucha y participación promovida por el docente mostrando sus habilidades para comunicarse. Estos temas están estrechamente relacionados con la teoría que desarrolló de Lev Vigotsky (1885-1934) quien plantea la necesidad de la socialización e interrelación social a través de elementos lingüísticos que son determinantes para el proceso de aprendizaje y que el lenguaje es el medio para que el individuo alcance darle significado a lo que se va entretejiendo a lo largo de su historia de estudiante , es el maestro quien ejecuta estrategias metodológicas que permiten mediar en el proceso de enseñanza – aprendizaje .

En el contexto nacional, en el Marco del Buen desempeño Docente, Ministerio de Educación (2014), se menciona que es necesario “una nueva docencia, funcional a una educación y una escuela transformadas en espacios de aprendizaje de valores democráticos, de respeto y convivencia intercultural,

de relación crítica y creativa con el saber y la ciencia...”, y exhorta a la docencia peruana a iniciar acciones que den respuesta a las exigencias y desafíos de la sociedad actual y futura. Este propósito además considera que la práctica docente tiene la intencionalidad básicamente de lograr aprendizajes fundamentales y con este propósito se debe garantizar el tránsito de la enseñanza tradicional a la producción del conocimiento; el propósito de la enseñanza no se queda en aprender e internalizar conocimiento si no que debe permanecer en el estudiante para poder enfrenar solucionar dificultades en su vida cotidiana, aprendizajes que transmitió el docente haciendo uso de estrategias activas, de propiciar en los estudiantes el aprender a aprender, la extensión del entorno de aprendizaje a la comunidad y el entorno social, la constante interacción y comunicación; y un trabajo colegiado que impulse nuevas e innovadoras prácticas del docente.

También la revisión teórica complementado por el aporte de Aylwin M.(2001) me permite concluir que en la desempeño docente no implica solo el conocimiento sino que confluyen otros aspectos que tienen relación con las habilidades, capacidades, actitudes, motivaciones y compromisos que convergen en un desempeño de calidad en los aprendizajes; reconociendo que estos elementos son importantes e indispensables en la personalidad profesional del docente . Elementos que marcan la profesionalidad del docente ,con capacidades para planificar y diversificando de acuerdo a los contextos de intervención pedagógica, desarrollar secuencias didácticas que generen condiciones adecuadas para el proceso de enseñanza aprendizaje y actitudes para atender a las necesidades de los estudiantes siendo empáticos, trabajando con visión de complacer las expectativas de cada sujeto involucrado en la acción educativa de los niños y adolescentes y con la mirada de conseguir el éxito en el futuro estudiantil.

### **A. Dimensiones del desempeño docente**

Diferentes autores nos mencionan sobre las dimensiones de desempeño docente, pero también propuestas con particularidades y diferencias, sin

embargo es el Ministerio de Educación quien en el marco del Buen Desempeño Docente manifiesta que existe las siguientes dimensiones:

- **Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

Esta dimensión se refiere a la planificación del trabajo pedagógico que el docente realiza a través de la implementación del programa curricular, unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. En esta planificación debe ser considerada el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los campos temáticos y pedagógicos, así como la elaboración y selección de medios y materiales educativos, estrategias y la elaboración pertinente de instrumentos de evaluación de aprendizaje.

- **Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

Esta dimensión se refiere a la propia actividad del proceso de enseñanza que el docente realiza como parte de su práctica pedagógica y que la efectúa a través de un enfoque de competencias y logro de capacidades y que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Se refiere a toda acción que el maestro planifico para realizar el proceso de enseñanza, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de diversas herramientas, recursos didácticos pertinentes y relevantes que permitan llegar al estudiante que es el fin supremo de la educación y razón de ser del docente.

- **Participación en la Gestión de la escuela articulada con la comunidad.**

Esta dimensión consiste en la participación en la gestión de la escuela con una mirada democrática para conformar la comunidad de

aprendizaje. Se refiere también a la comunicación que debe existir entre los diferentes actores educativos y que estos sean parte de su elaboración, de su ejecución y evaluación de los diferentes proyectos incluyendo el Proyecto Educativo Institucional y que su participación contribuya a generar buen clima institucional y la buena convivencia, con respeto a su diversidad permitiendo aprendizajes favorables de los estudiantes.

- **Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

Esta dimensión se refiere al proceso y las prácticas que identifican la calidad de formación y desarrollo profesional de docentes. Se refiere también a la capacidad de reflexionar sistemáticamente sobre su práctica pedagógica en el aula, la de sus pares, el trabajo que se realiza en grupos, la colaboración con sus colegas y su participación activa en acciones de desarrollo pedagógico profesional, Incluyendo el compromiso en los procesos y resultados del aprendizaje y la administración de información sobre el diseño e implementación de los principios y políticas de la educación en nuestro país y región.

## **B. Importancia del desempeño docente**

El desempeño docente como acción pedagógica se torna importante en el contexto educativo, nos demuestra esta afirmación los aportes teóricos considerados en el presente trabajo de investigación:

Trahtemberg (2007), manifiesta que es de mucha importancia fomentar el profesionalismo docente en un ambiente donde de manera constante se dan cambios en las propuestas curriculares, esta profesionalización o formación continua se debe dar con la intención de mejorar la práctica docente; el Ministerio de Educación permanentemente implementa programas de formación continua, permitiendo el desarrollo profesional, mostrando los docentes predisposición para ser parte de estos programas y como no decir de otras opciones de capacitación como es el de programas virtuales que están dirigidas para los docentes que no cuentan con tiempos, adecuándose a estas características de muchos maestros.

Según Reimers, Carnoy, Brunner, Panneflek, Marchesi, Namó de Mello y Machado (2005) manifiestan que son muchos los factores que determinan el desempeño de los docentes, la implementación de programas de formación docente continua que no cuentan con presupuestos adecuados para lograr conseguir las expectativas de mejora. Otro aspecto a la que se hacen mención es que el acompañamiento técnico, análisis, evaluación y retroalimentación en el campo de acción es decir en el aula no se realiza como se menciona en los protocolos desvirtuando los programas y generalizando un pensamiento de fracaso.

Sin embargo sigue siendo una opción de mejorar profesionalmente en el campo educativo por lo que considero que debe continuar como parte del proceso de formación continua.

#### **1.4 Formulación del problema**

##### **Problema general**

¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo?

##### **Problemas específicos**

¿Cómo es el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo?

¿Cómo es el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo?

¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo?

¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo?

¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la participación en la Gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo?

¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo?

### **1.5 Justificación del estudio**

Desde el punto de vista legal:

En la RM N° 657-2017-MINEDU de “Orientaciones para el desarrollo del año escolar”... se hace referencia a la gestión de la convivencia escolar, que también es considerado como un compromiso de gestión escolar. Este aspecto es considerado como el pilar de toda institución educativa hacia su buen funcionamiento.

Por otro lado, en el Capítulo II, artículo 4 de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 dice que el docente “coadyuva con la familia, la comunidad y el Estado, a la formación integral del educando, razón de ser de su ejercicio profesional”. Afirmación que ratifica la importancia que tiene el estudio sobre el desempeño docente entendiéndose que el rol del docente trasciende en la formación de los niños, niñas y jóvenes de nuestro país.

Además en el Marco del Buen Desempeño Docente (2012, p.3) en referencia al ejercicio docente dice que “se trata de un ejercicio muy significativo, por ser la enseñanza y el quehacer de los docentes un asunto público de gran importancia para el bien común”. Estas afirmaciones legales realzan la importancia de esta variable para una sociedad y en consecuencia este estudio será importante ya que permitirá hacer el estudio sobre el desempeño docente en un contexto local.

Desde el punto de vista teórico:

Esta investigación es importantes porque los constructos teóricos y conclusiones generan teoría desde una realidad distrital, esta construcción teórica a la vez será un aporte para otras investigaciones que las tomaran como referencia. Por otro lado teóricamente según Rubio (2013) el clima organizacional es un aspecto que permite que los trabajadores estén motivados en el cumplimiento de sus funciones y por lo tanto influye en su productividad, en consecuencia esa productividad en una institución educativa está relacionada con el logro de aprendizajes y estos se dan por una labor esencial que es la práctica docente.

Desde el punto de vista práctico:

En la práctica este estudio es importante porque considera dos variables importantes para el funcionamiento de las instituciones educativas, el clima organizacional como condición para el buen desarrollo de acciones ya que esta considera como componentes la percepción sobre el liderazgo, las interacción entre los miembros de la institución, la claridad institucional, los incentivos entre otras dimensiones que si su nivel de percepción es de regular a menos podría afectar en el cumplimiento de funciones del personal de la institución, y justamente en el cumplimiento de estas funciones está el desempeño del docente que también se convierte en el eje principal para el cumplimiento de objetivos de la institución que se concretan en mejorar los aprendizajes en los estudiantes.

En consecuencia expuestos estos tres aspectos, se evidencia que este estudio es importante ya que en principio se describió la realidad al respecto en un ámbito local y además se ratificó estadísticamente la relación que existe entre estas dos. En Las instituciones del distrito de Cachimayo el Clima organizacional está relacionado con el desempeño docente está conclusión y otras son importantes ya que sirve de aporte para que a partir de ellas se pueda tomar acciones y atender a esta dificultad.

## **1.6 Hipótesis:**

El clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo es regular.

El desempeño docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo es regular.

El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo.

El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo.

El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la participación en la Gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo.

El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo.

## **1.7 Objetivos:**

Objetivo general

Determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo.

Objetivos específicos

Describir como es el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo.

Describir como es el desempeño docente en las instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo.

Determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo.

Determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo.

Determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la participación en la Gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo.

Determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo.

## II. MÉTODO

### 2.1 Tipo y diseño de investigación

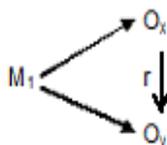
En referencia al tipo de investigación, revisando la teoría de Hernández (2004) y por las particularidades de la investigación este estudio es descriptivo correlacional.

Y además es de **diseño no experimental** de corte transversal o transeccional correlacional.

Es no experimental, porque se “observa los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos es decir no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador” (Hernández y otros; 1998, p. 188). Afirmación que se cumple en este estudio en vista de que se procedió a recoger información de cada una de las variables clima organizacional y desempeño docente en la realidad ya existente en este caso las instituciones educativas de distrito de Cachimayo. Entendiendo así que no se desarrolla acciones que modifican la realidad solo se recoge información sobre las variables de estudio.

Es de corte transversal o transeccional correlacional, porque este diseño describe relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. (Hernández y otros; 1998). En consecuencia la información sobre la realidad es recogida en solo un momento determinado y estos resultados permitieron describir y determinar la relación entre la variable clima organizacional y la variable desempeño docente.

Tipología:



Dónde:

$M_1$  : Es la muestra

$O_x$  : Observaciones de la variable clima organizacional

$O_y$  : Observaciones de la variable desempeño docente

$r$  : La relación entre las variables.

## **2.2 Variables, operacionalización**

### **2.2.1 Variables**

#### **Variable de estudio 1:**

##### **Clima organizacional**

“se entiende como el conjunto de características psicosociales de una Institución Educativa, determinado por todos aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que, integrados en un proceso dinámico específico confieren un peculiar estilo o tono a la institución, condicionante, a su vez, de los distintos productos educativos” (Gomez Rada, 2004, Pág. 108)

#### **Variable de estudio 2:**

##### **Desempeño docente**

El desempeño docente “es una profesión que se realiza necesariamente a través y dentro de una dinámica relacional, con los estudiantes y con sus pares, un conjunto complejo de interacciones que median el aprendizaje y el funcionamiento de la organización escolar” ....

(Marco del buen desempeño docente (2012,p.3)

### **2.2.2 Operacionalización**

## Variable de estudio 1: Clima organizacional

DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>Las dimensiones del clima son:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Claridad organizacional</li> <li>- Liderazgo</li> <li>- Interacción social</li> <li>- Toma de decisiones / autonomía</li> <li>- Apertura organizacional</li> <li>- Sistema de recompensas e incentivos</li> </ul> <p>(Gomez Rada, 2004, Pág. 108)</p>	<p><b>CLARIDAD ORGANIZACIONAL</b> Entendida como el grado en que el trabajador percibe que existen en la organización <b>parámetros de acción precisos y confiables</b>, tanto en el nivel macro como en el micro y la <b>comunicación efectiva de los mismos a sus colaboradores</b>. (Gomez Rada, 2004, Pág. 108)</p>	<p>Existen parámetros de acción precisos y confiables.</p> <p>La comunicación de los superiores con los trabajadores es efectiva.</p>
	<p><b>LIDERAZGO</b> Entendido como el grado en el cual los empleados <b>reciben apoyo y orientación efectiva de sus jefes</b> en el desarrollo de sus actividades laborales. (Gomez Rada, 2004, Pág. 108)</p>	<p>El director brinda apoyo y orientación a sus trabajadores con el propósito de mejorar la calidad de trabajo.</p>
	<p><b>INTERACCIÓN SOCIAL</b> Entendida como el grado en el cual el trabajador percibe que predominan las <b>relaciones entre miembros</b> caracterizadas por el <b>respeto mutuo, cooperación efectiva, metas consensuadas, solidaridad, integración social y mecanismos claros y equitativos</b> en la solución de conflictos. (Gomez Rada, 2004, Pág. 108)</p>	<p>La relación entre los miembros se caracteriza por el respeto mutuo.</p>
		<p>Existe cooperación efectiva en el logro de objetivos y metas consensuadas</p>
		<p>Los integrantes de la institución actúan solidariamente ante las dificultades de un compañero de trabajo.</p>
		<p>Se promueve la integración social entre los trabajadores.</p>
	<p><b>TOMA DE DECISIONES / AUTONOMÍA</b> Entendida como el grado en el cual la organización involucra a sus empleados en las <b>decisiones que afectan globalmente a la empresa y la autonomía que concede a sus colaboradores</b> en el ejercicio de sus funciones. (Gomez Rada, 2004, Pág. 108)</p>	<p>La institución utiliza mecanismos claros y equitativos en la solución de conflicto.</p>
		<p>Se involucra a los trabajadores en las decisiones que afectan globalmente a la institución.</p> <p>Los trabajadores actúan con autonomía en el ejercicio de sus funciones.</p>
<p><b>APERTURA ORGANIZACIONAL</b> Entendida como el grado en el cual el trabajador percibe que la <b>organización promueve en sus colaboradores el desarrollo de ideas, iniciativas y proyectos novedosos que redunden</b> en el mejoramiento de los procesos internos y de los productos y servicios que ofrece. (Gomez Rada, 2004, Pág. 108)</p>	<p>La organización promueve en sus colaboradores el desarrollo de ideas, iniciativas y proyectos novedosos.</p>	
<p><b>SISTEMA DE RECOMPENSAS E INCENTIVOS</b> Entendido como el grado en el cual el trabajador percibe que la organización <b>otorga beneficios</b> que se corresponden en <b>calidad, cantidad y equidad</b> suficiente con la contribución de sus colaboradores. (Gomez Rada, 2004, Pág. 108)</p>	<p>La institución otorga beneficios a los trabajadores en forma equitativa.</p>	

## Variable de estudio 2: Desempeño docente

DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>En este contexto, se han identificado cuatro (4) dominios o campos concurrentes: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad.</p> <p>Marco del buen desempeño docente (2012,p.18)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b> Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje. (Texto del MINEDU, 216, pág. 18)</li> </ul>	<p>Conocimiento sobre la práctica docente</p> <p>Planificación de programaciones anuales y unidades.</p> <p>Planificación de sesiones</p> <p>Planificación de procesos pedagógicos</p> <p>Planificación de recursos materiales para el aprendizaje.</p> <p>Planificación de la evaluación de los aprendizajes</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b> Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar. (Texto del MINEDU, 216, pág. 19)</li> </ul>	<p>Motivación del estudiante</p> <p>Reflexión crítica</p> <p>Aplicación en situaciones reales</p> <p>Uso de recursos didácticos</p> <p>Atención a la diversidad</p> <p>Atención a dificultades</p> <p>Clima en el aula</p> <p>Dosificación del tiempo</p> <p>Organización de los estudiantes.</p> <p>Evaluación de aprendizajes</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Participación en la Gestión de la escuela articulada</b> Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes. (Texto del MINEDU, 216, pág. 19)</li> </ul>	<p>Trabajo colaborativo</p> <p>Participación de padres de familia</p> <p>Proyectos de innovación</p> <p>Respeto a la comunidad y sus características</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b> Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional. (Texto del MINEDU, 216, pág. 19)</li> </ul>	<p>Reflexión sobre su práctica</p> <p>Formación docente</p> <p>Manejo de conflictos en base a principios éticos.</p> <p>Respeto a los derechos del niño y adolescente</p>

## 2.3 Población, muestra y muestreo

### Población

La investigación abarcó tomando referencia los 25 docentes de las instituciones educativas del distrito de Cachimayo.

### Muestra

En vista del tamaño de la población en menor a cincuenta se considera como muestra universal a los 25 docentes de las instituciones educativas del distrito de Cachimayo.

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 2.4.1 Variable de estudio: Clima organizacional

Según (Mok y McDonald, 1994) la técnica de la encuesta es recomendada para recoger información sobre el clima organizacional y poder analizar sus resultados en tal sentido para esta variable se tiene la siguiente precisión:

TECNICA	INSTRUMENTO
Encuesta	Cuestionario sobre la percepción del Clima organizacional.

### Descripción:

Este instrumento fue elaborado a partir de la operacionalización del instrumento, identificando el concepto, luego las dimensiones sustentadas teóricamente, a partir de ellas se formuló los indicadores y los ítems respectivos que componen de 40 preguntas para 6 dimensiones: Claridad organizacional, liderazgo, interacción social, toma de decisiones, apertura organizacional y sistema de recompensa propuesto por Gómez Rada (2004).

### 2.4.2 Variable de estudio: Desempeño docente

Díaz (2007) es uno de los que hace una propuesta de autoevaluación del desempeño docente, aunque es más frecuente evaluar el desempeño docente

a través de la observación en el aula para esta investigación se utilizó una encuesta para autoevaluar el desempeño docente en vista de que estos últimos años también se está promoviendo la auto reflexión de la práctica docente, en consecuencia se tiene la siguiente precisión:

<b>TECNICA</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
Encuesta	Cuestionario para autoevaluar el desempeño docente.

Descripción:

También este instrumento fue formulado cumpliendo las recomendaciones metodológicas descritas para la variable anterior, consta de 40 preguntas para 4 dimensiones: 10 preguntas para la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, 18 preguntas para la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en vista de la importancia que tienen este aspecto además porque también en el Marco del Buen Desempeño Docente este dominio es considerado como el pilar del desempeño; y para la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se consideró 6 preguntas en cada caso.

### **2.4.3 Validez y confiabilidad de los instrumentos**

#### **Confiabilidad de los instrumentos**

La confiabilidad es una condición para que exista validez. Es poco probable que un instrumento poco confiable resulte ser válido; pero, por otro lado, no es útil que un instrumento sea confiable si no mide lo que se pretende medir.

Al hallar el coeficiente alfa de Cronbach, lo que se hace es calcular la correlación entre cada ítem con cada uno de los otros, lo que resulta en una gran cantidad de coeficientes de correlación. El valor de coeficiente alfa de

Crombach es el promedio de todos esos coeficientes de correlación (Cozby, 2005).

La ecuación para determinar el alfa de Cronbach o consistencia interna es la siguiente:

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

Dónde:

$\alpha$  = Índice de confiabilidad interna de Cronbach

K = Número de preguntas o ítems del instrumento

$\sum S_i^2$  = sumatoria de las varianzas de cada ítem

$S_t^2$  = varianza total

**Tabla N° 7 Rangos para interpretar el coeficiente Alpha de Cronbach**

Rango	Magnitud
0.01 – 0.20	Muy baja
0.21 – 0.40	Baja
0.41 – 0.60	Moderada
0.61 – 0.80	Alta
0.81 – 1.00	Muy alta

Con los resultados obtenidos por cada uno de los instrumentos, se ha determinado el coeficiente de confiabilidad interna de los mismos, esto haciendo uso del software estadístico SPSS V22, cuyo resumen se presenta a continuación:

**Tabla N° 8 Coeficiente de confiabilidad de la variable Clima organizacional**

Dimensión / Variable	de Cronbach	n elementos
Clima organizacional	,826	40
Dimensión 1	,641	10
Dimensión 2	,621	6
Dimensión 3	,786	12
Dimensión 4	,657	4
Dimensión 5	,618	4
Dimensión 6	,685	4

Los resultados que se presentan en la tabla 9, resumen los coeficientes de confiabilidad interna hallados para la variable clima organizacional y sus

correspondientes seis dimensiones, estos resultados evidencian que el instrumento aplicado tiene una consistencia interna entre moderada y muy alta.

**Tabla N° 9 Coeficiente de confiabilidad de la variable Desempeño docente**

<b>Dimensión / Variable</b>	<b>Cronbach</b>	<b>n° elementos</b>
Desempeño docente	,901	40
Dimensión 1	,778	10
Dimensión 2	,816	18
Dimensión 3	,538	6
Dimensión 4	,585	6

Los resultados que se presentan en la tabla 10, resumen los valores encontrados de la confiabilidad interna para la variable 2 Desempeño docente y sus correspondientes cuatro dimensiones, los resultados evidencian que el instrumento evaluado tiene una consistencia interna entre moderada y muy alta.

### **Validación de los instrumentos**

La ponderación porcentual de la validación del juicio de expertos de los instrumentos evaluados de la presente investigación se resume en las siguientes tablas:

**Tabla N° 5 Valoración del instrumento: Clima organizacional**

<b>N°</b>	<b>NOMBRE DEL EXPERTO</b>	<b>% de Valoración</b>
01	Wilbert Zagarra Salas	95%
02	Belén Uscamayta Guzmán	90%
<b>Promedio</b>		<b>93%</b>

FUENTE: Elaboración en base a la validación de expertos

**Tabla N° 6 Valoración del instrumento: Desempeño docente**

<b>N°</b>	<b>NOMBRE DEL EXPERTO</b>	<b>% de Valoración</b>
01	Wilbert Zagarra Salas	90%
02	Belén Uscamayta Guzmán	90%
<b>Promedio</b>		<b>90%</b>

FUENTE: Elaboración en base a la validación de expertos

Los resultados alcanzados por los expertos, de la evaluación realizada a cada instrumento, indican en cada caso, que los instrumentos validados tienen una ponderación de validez externa muy buena, esto de acuerdo al reglamento establecido para las Investigaciones de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo.

## **2.5 Métodos de análisis de datos**

El análisis de los datos recogidos se hace en base a la estadística descriptiva e inferencial, por ser este los objetivos estadísticos de la investigación y por su propio diseño metodológico. El procesamiento de los datos significa utilizar herramientas informáticas como el Excel y el software estadístico SPSS V22, la primera con la finalidad de sistematizar, organizar, categorizar y presentar los resultados obtenidos en tablas y gráficos correspondiente con el propósito de poder interpretar, analizar e inferenciar a partir de ellos, los resultados encontrados.

La estadística inferencial se utiliza o recurre a ella para realizar las validaciones de las hipótesis de la investigación. En la investigación, se utiliza los estadígrafos no paramétricos como el Chi cuadrado de independencia y el coeficiente de asociación Tau b de Kendall para determinar si existe dependencia o relación entre las variable en estudio, esto en base a que la prueba de normalidad aplicada mediante la técnica de Shapiro Wilk, ha determinado que los datos no siguen la distribución normal.

Mediante la prueba de chi cuadrado de independencia, se trata de evidenciar y demostrar estadísticamente que si dos campos categóricos son independientes o

no. Si no son independientes, significa que están asociados o relacionados, pero esto no significa que uno es causa-efecto del otro tácitamente.

La ecuación utilizada para determinar la independencia de variables es la siguiente:

$$X^2 = \frac{\sum(O - E)^2}{E}$$

Donde:

$X^2$  = Chi cuadrado de independencia

O = Frecuencia observada en cada celda

E = Frecuencia Esperada en cada celda

La prueba de tau b de Kendall se utiliza para medir el grado de asociación que existe entre las variables en estudio, y su ecuación es la siguiente:

$$\tau_b = \frac{(n_p - n_q)}{\sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}}$$

Dónde:

$T_b$ : Coeficiente tau b de Kendall

$n_p$ : Casos concordantes

$n_q$ : Casos discordantes

$n_{E(X)}$ : Casos empatados para la variable x

$n_{E(Y)}$ : Casos empatados para la variable y

**Tabla N° 10 Rangos para interpretar el valor de Tau b de Kendall**

Rango	Magnitud
0.00 a 0.190	Muy baja asociación
0.20 a 0.39	Baja asociación
0.40 a 0.59	Moderada asociación
0.60 a 0.89	Alta asociación
0.90 a 1.00	Muy alta asociación

### III RESULTADOS

#### 3.1. Resultados descriptivos de la variable Clima Organizacional

El presente acápite, resume los resultados descriptivos para la variable clima organizacional en general, así como sus correspondientes dimensiones de estudio.

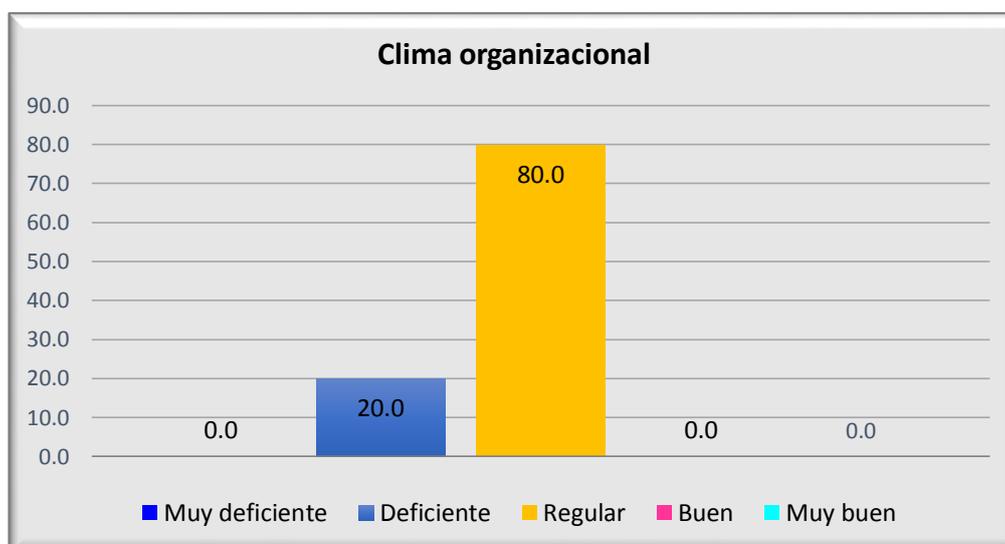
##### 3.1.1 Resultados de la variable Clima organizacional

Tabla N° 11  
Clima Organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0.0
Deficiente	5	20.0
Regular	20	80.0
Buen	0	0.0
Muy buen	0	0.0
Total	25	100.0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 1  
Clima Organizacional



### **Interpretación:**

En la tabla y gráfico anterior se presentan los resultados de la variable clima organizacional, en él se observa que el 20 % de los encuestados señalan que el clima organizacional es “deficiente”, el otro 80 % restante de los encuestados señalan que el clima organizacional es “regular”; no se encuentra opinión alguna en cuanto a las otras categorías como “muy deficiente, buen y muy buen” clima organizacional. Los resultados encontrados indican que el clima organizacional en las instituciones educativas del Distrito de Cachimayo tiene muchas deficiencias de desarrollo que se reflejan directamente en el desarrollo y marcha de dichas instituciones educativas y la comunidad educativa en general.

### **3.1.2 Resultados de las dimensiones de la variable Clima organizacional**

**Tabla N° 12**

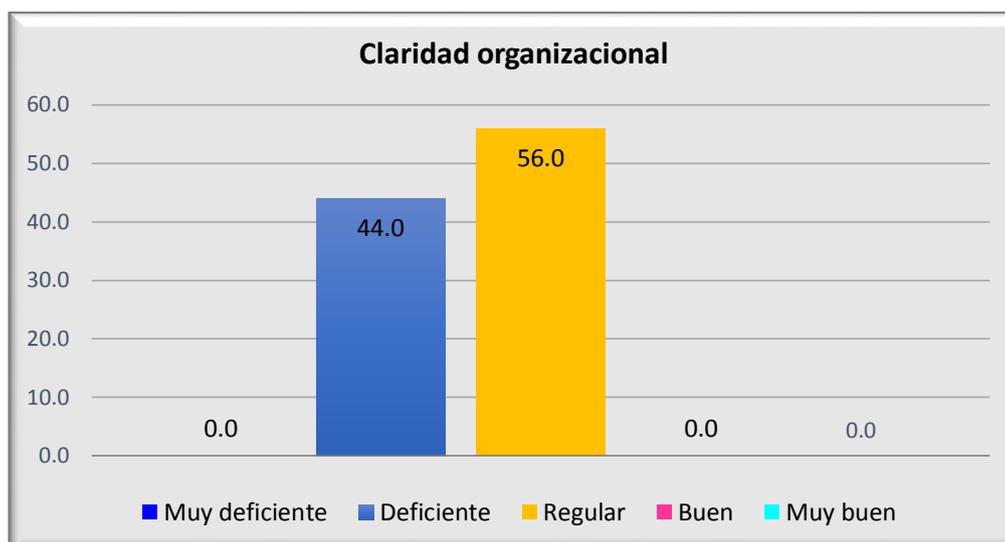
#### **Dimensión 1 Claridad organizacional**

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy deficiente	0	0.0
Deficiente	11	44.0
Regular	14	56.0
Buen	0	0.0
Muy buen	0	0.0
Total	25	100.0

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico N° 2**

#### **Dimensión 1 Claridad organizacional**



### Interpretación:

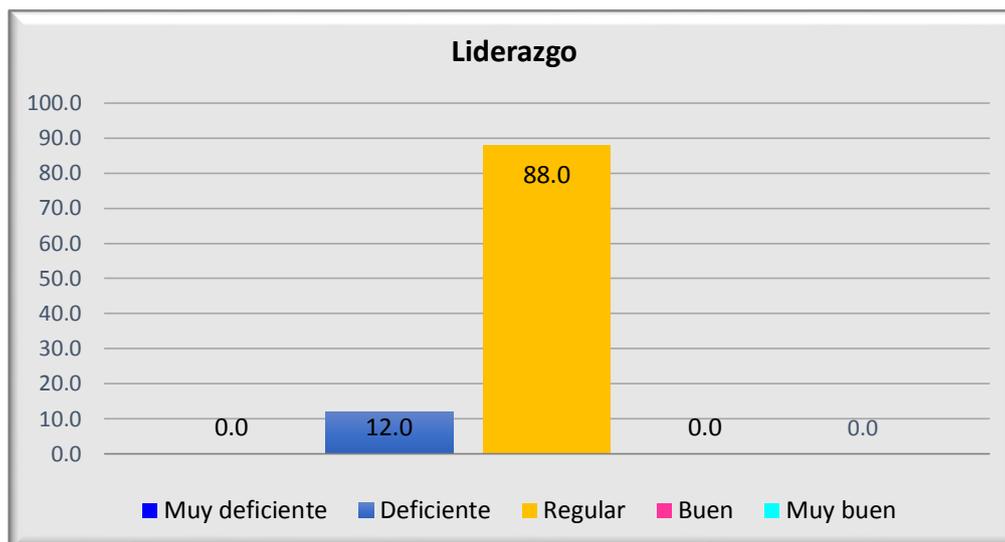
En la tabla y gráfico anterior se presentan los resultados de la dimensión Claridad organizacional de la variable clima organizacional, en él se observa que el 44 % de los encuestados indican que con relación a la claridad organizacional esta es “deficiente”, y el 56 % restante de los encuestados indican que la claridad organizacional es “regular”; no se observa resultado alguno en cuanto a las otras categorías como “muy deficiente, buena y muy buena” claridad organizacional. Estos resultados encontrados indican que el nivel de desarrollo de la claridad organizacional en las instituciones educativas del Distrito de Cachimayo es muy pobre.

**Tabla N° 13**  
**Dimensión 2 Liderazgo**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0.0
Deficiente	3	12.0
Regular	22	88.0
Buen	0	0.0
Muy buen	0	0.0
Total	25	100.0

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico N° 3**  
**Dimensión 2 Liderazgo**



**Interpretación:**

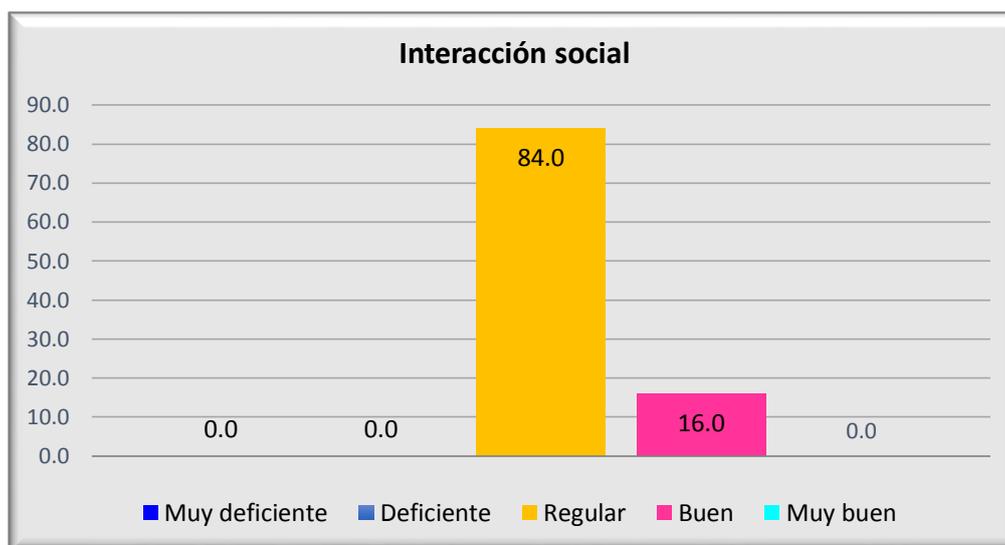
En la tabla y gráfico anterior se presentan los resultados de la dimensión Liderazgo de la variable clima organizacional, en él se observa que el 12% de los encuestados precisan que con respecto al liderazgo organizacional esta es “deficiente”, por otro lado el 88 % restante de los encuestados indican que el liderazgo es “regular”; no se encuentra resultado alguno en cuanto a las otras categorías como “muy deficiente, buena y muy buena” del liderazgo organizacional. Estos resultados hallados en general indican que el nivel de liderazgo organizacional practicado en las instituciones educativas del Distrito de Cachimayo no es el adecuado, lo que implica que se debe promover y potenciar la labor de los lideres pedagógicos en las instituciones que a través de la participación de especialistas externos.

**Tabla N° 14**  
**Dimensión 3 Interacción social**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0.0
Deficiente	0	0.0
Regular	21	84.0
Buen	4	16.0
Muy buen	0	0.0
Total	25	100.0

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico N° 4**  
**Dimensión 3 Interacción social**



**Interpretación:**

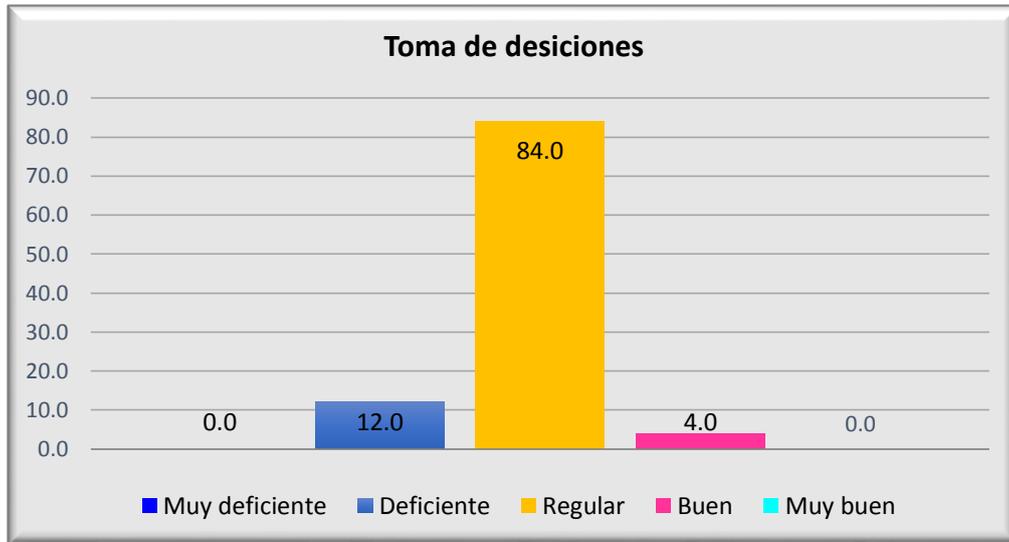
En la tabla y gráfico anterior se presentan los resultados de la dimensión Interacción social de la variable clima organizacional, en él se observa que el 84 % de los encuestados precisan que sobre la interacción social esta es “regular”, así mismo el 16 % restante de los encuestados manifiestan que la interacción social es “buena”; no se encuentra resultado alguno en cuanto a las otras categorías como “muy deficiente, deficiente y muy buena” de la interacción social. Los resultados que se presentan de manera general permiten señalar que el nivel de interacción social practicado en las instituciones educativas del Distrito de Cachimayo no es muy satisfactorio como se quisiera. .

**Tabla N° 15**  
**Dimensión 4 Toma de decisiones**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0.0
Deficiente	3	12.0
Regular	21	84.0
Buen	1	4.0
Muy buen	0	0.0
Total	25	100.0

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico N° 5**  
**Dimensión 4 Toma de decisiones**



**Interpretación:**

En la tabla y gráfico anterior se presentan los resultados de la dimensión Toma de decisiones de la variable clima organizacional, en él se observa que el 12 % de los encuestados indican que el nivel de toma de decisiones es “deficiente”, para el 84 % el nivel es de “regular”, y para el restante 4 % de los encuestados el nivel de toma de decisiones es “bueno”; no se encuentra resultado alguno en cuanto a las otras categorías como “muy deficiente y muy buena” referida a la toma de decisiones. Lo encontrado para esta dimensión de estudio permite indicar que a nivel organizacional, la toma de decisiones practicado en las instituciones educativas del ámbito de estudio no es el adecuado.

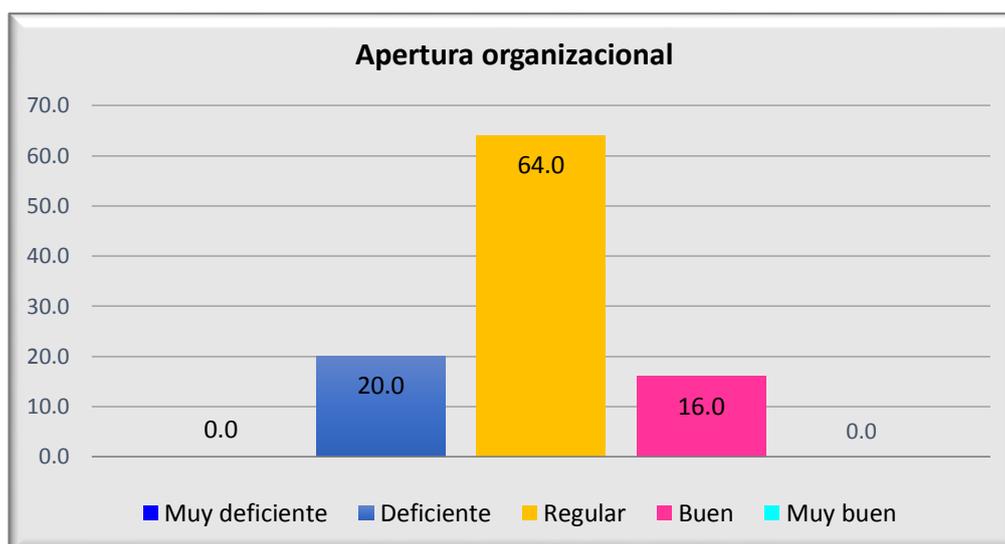
**Tabla N° 16**  
**Dimensión 5 Apertura organizacional**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0.0
Deficiente	5	20.0
Regular	16	64.0
Buen	4	16.0
Muy buen	0	0.0

Total	25	100.0
-------	----	-------

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico N° 6**  
**Dimensión 5 Apertura organizacional**



**Interpretación:**

En la tabla y gráfico anterior se presentan los resultados de la dimensión Apertura organizacional de la variable clima organizacional, en él se observa que el 20 % de los encuestados señalan que el nivel de apertura organizacional practicado es “deficiente”, el otro 64 % de los encuestados señalan que el nivel es de “regular”, y el restante 16 % de los encuestados indican que el nivel de apertura organizacional es “bueno”; no se encuentra resultado alguno en cuanto a las otras categorías como “muy deficiente y muy buena” referida a la dimensión apertura organizacional. De manera general, estos resultados encontrados para esta dimensión de estudio permiten señalar que el nivel de apertura organizacional, que se gestiona en las instituciones educativas del ámbito de estudio tiene muchas limitaciones o deficiencias.

**Tabla N° 17**

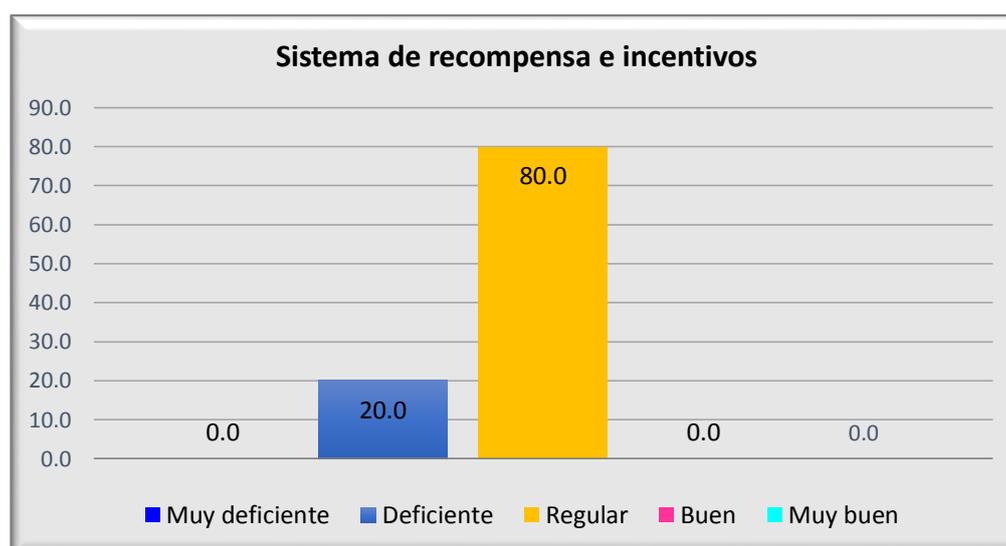
### Dimensión 6 Sistema de recompensa e incentivos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0.0
Deficiente	5	20.0
Regular	20	80.0
Buen	0	0.0
Muy buen	0	0.0
Total	25	100.0

Fuente: Elaboración propia

### Gráfico N° 7

### Dimensión 6 Sistema de recompensa e incentivos



### Interpretación:

En la tabla y gráfico anterior se presentan los resultados de la dimensión Sistema de recompensas e incentivos de la variable clima organizacional, en él se observa que el 20 % de los encuestados señalan que el nivel de apertura organizacional practicado es “deficiente”, y el otro 80 % de los encuestados señalan que el nivel es de “regular”; no se observa resultado alguno en cuanto a las otras categorías como “muy deficiente, buen y muy buen” sistema de recompensa e incentivos. En general, los resultados encontrados respecto a esta dimensión de estudio, permiten afirmar que no se tiene establecido un adecuado sistema de recompensas e incentivos por las instituciones educativas del ámbito de estudio, observándose marcadas deficiencias e inconformidades de la comunidad educativa

### 3.2. Resultados descriptivos de la variable Desempeño docente

El presente acápite, resume los resultados descriptivos de la variable desempeño docente en general así como sus correspondientes dimensiones de estudio.

#### 3.2.1 Resultados descriptivos de la variable Desempeño Docente

Tabla N° 18

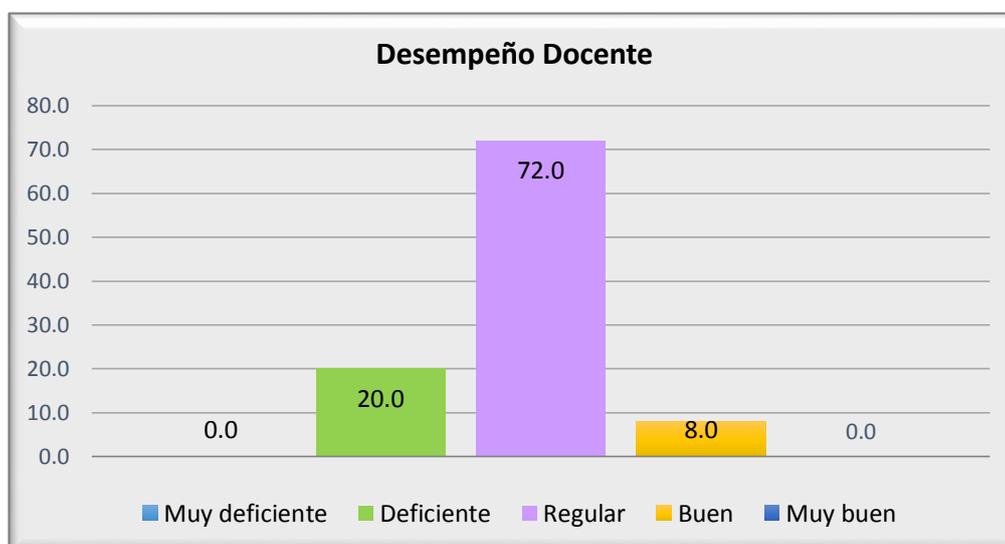
Resultados del Desempeño Docente

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0.0
Deficiente	5	20.0
Regular	18	72.0
Buen	2	8.0
Muy buen	0	0.0
Total	25	100.0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 8

Resultados del Desempeño Docente



### Interpretación:

La tabla y gráfico anterior resumen los resultados encontrados para la variable Desempeño docente, de él se desprende que el 20 % de los encuestados indican que el desempeño docente es “deficiente”, para el otro 72 % de los encuestados el nivel es de “regular” y para el restante 8 % de los encuestados el nivel es de “buen” desempeño docente; no se encuentra resultado alguno en cuanto a las categorías de “muy deficiente y muy buen” desempeño docente. Con relación a esta variable de estudio, de manera general se puede indicar que en las instituciones educativas del ámbito de estudio, prevalece un desempeño docente inadecuado, regular, que no se manifiesta plenamente como se desearía.

### Resultado de las dimensiones de la variable Desempeño Docente

Tabla N° 19

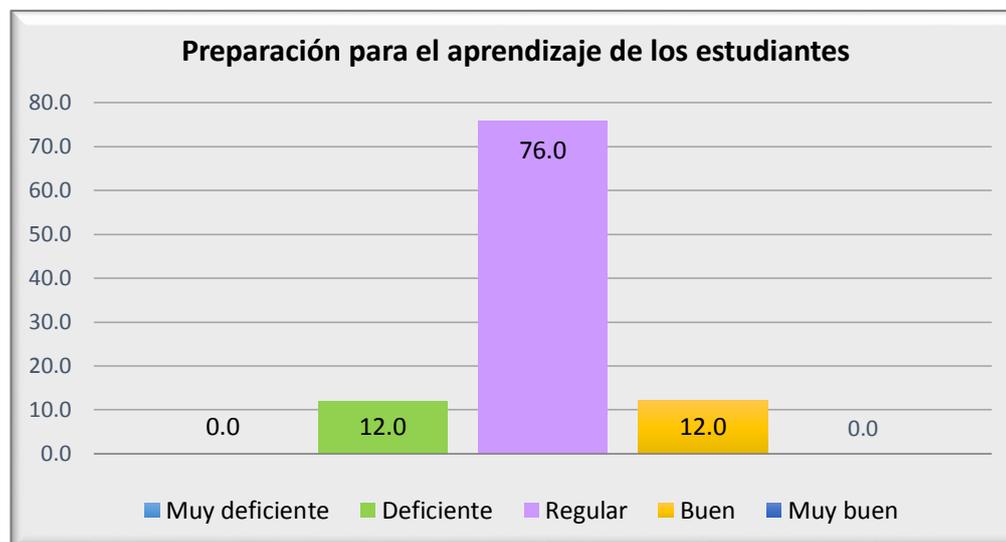
#### Dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0.0
Deficiente	3	12.0
Regular	19	76.0
Buen	3	12.0
Muy buen	0	0.0
Total	25	100.0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 9

#### Dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes



### **Interpretación:**

La tabla y gráfico anterior resumen los resultados encontrados para la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable Desempeño docente, de él se desprende que el 12 % de los encuestados indican que el nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes es “deficiente”, el otro 76 % de los encuestados manifiesta que el nivel es “regular”, finalmente el restante 12 % de los encuestados señala que el nivel es de “buena” preparación para el aprendizaje de los estudiantes; no se encuentra resultado alguno con respecto a las categorías de “muy deficiente y muy buena” preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Los resultados hallados para esta dimensión de estudio, permiten indicar que se evidencia de manera general un nivel regular de práctica en cuanto a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes por parte de los involucrados en esta labor.

**Tabla N° 20**

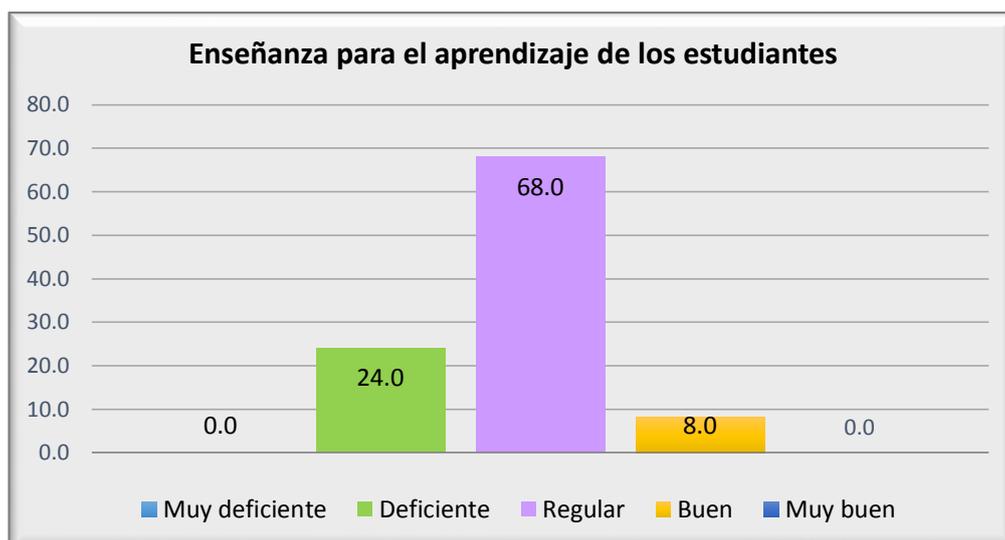
#### **Dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy deficiente	0	0.0
Deficiente	6	24.0
Regular	17	68.0
Buen	2	8.0
Muy buen	0	0.0
Total	25	100.0

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico N° 10**

#### **Dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**



**Interpretación:**

La tabla y gráfico anterior resumen los resultados encontrados para la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable Desempeño docente, de él se desprende que el 24 % de los encuestados indican que el nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es “deficiente”, el otro 68 % de los encuestados manifiesta que el nivel es “regular”, y por último el restante 8 % de los encuestados señala que el nivel es de “buena” enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; por otro lado no se encuentra resultado alguno con respecto a las categorías de “muy deficiente y muy buena” enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Estos resultados encontrados para esta dimensión de estudio, permiten evidenciar la existencia de un pobre desarrollo de los indicadores que caracterizan a esta dimensión en estudio.

**Tabla N° 21**

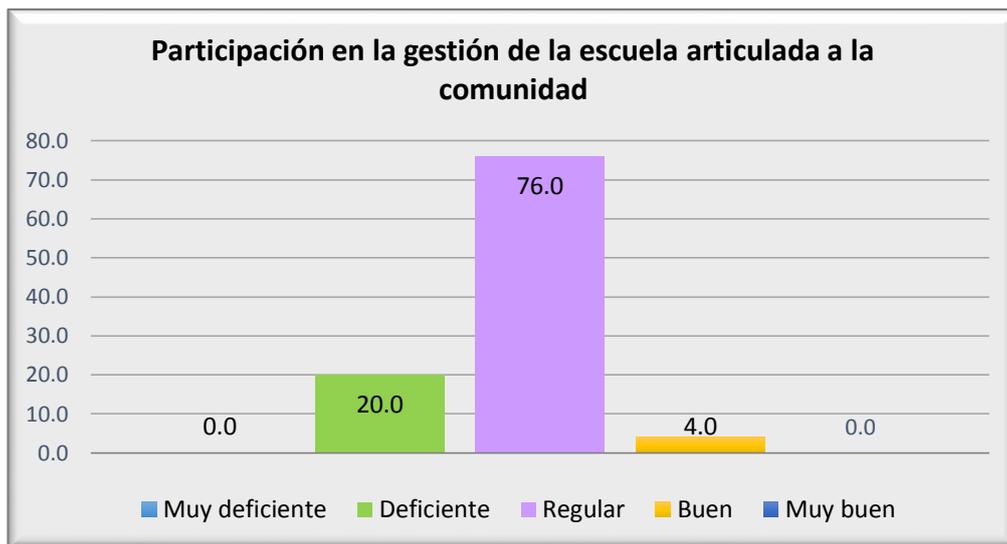
**Dimensión Participación en la gestión de escuela articulada a la comunidad**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0.0
Deficiente	5	20.0
Regular	19	76.0
Buen	1	4.0
Muy buen	0	0.0
Total	25	100.0

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico N° 11**

## Dimensión Participación en la gestión de escuela articulada a la comunidad



### Interpretación:

La tabla y gráfico anterior resumen los resultados encontrados para la dimensión Participación en la gestión de escuela articulada a la comunidad de la variable Desempeño docente, de él se puede señalar que el 20 % de los encuestados indican que el nivel de Participación en la gestión de escuela articulada a la comunidad es “deficiente”, para el otro 76 % de los encuestados el nivel de participación en la gestión de escuela articulada a la comunidad es “regular”, y por último para el restante 4 % de los encuestados el nivel es de “buena” participación en la gestión de escuela articulada a la comunidad; Así mismo se observa que no se encuentra resultado alguno con respecto a las categorías de “muy deficiente y muy buena” participación en la gestión de escuela articulada a la comunidad. Lo observado en los resultados presentados para esta dimensión de estudio, permiten evidenciar la gestión de la escuela articulada a la comunidad prácticamente es pobre y deficiente, es decir que las instituciones educativas del ámbito de estudio, en su mayoría no se involucran con la comunidad.

**Tabla N° 22**

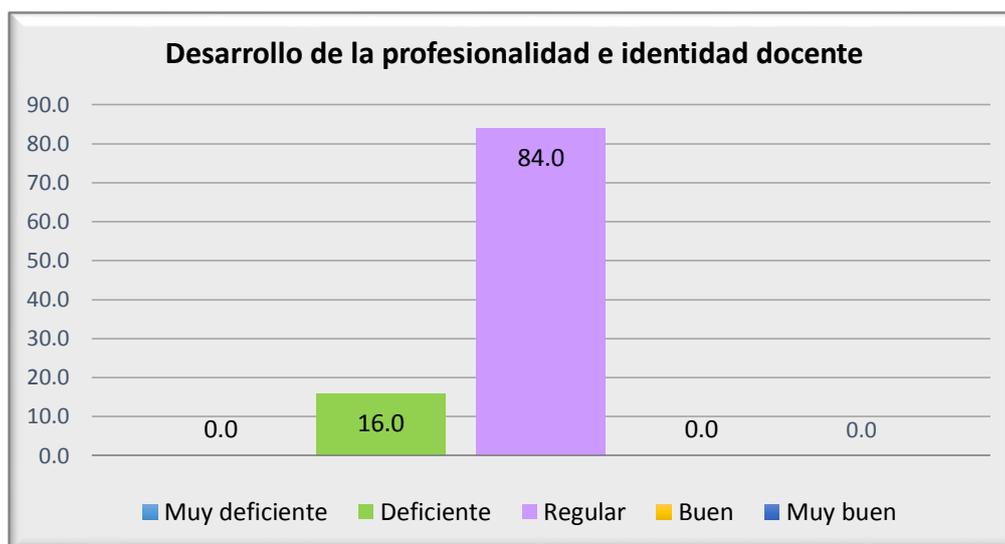
**Dimensión Desarrollo de profesionalidad y la identidad docente**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0.0
Deficiente	4	16.0
Regular	21	84.0
Buen	0	0.0
Muy buen	0	0.0
Total	25	100.0

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico N° 12**

**Dimensión Desarrollo de profesionalidad y la identidad docente**



**Interpretación:**

La tabla y gráfico anterior resumen los resultados encontrados para la dimensión Desarrollo de profesionalidad y la identidad docente de la variable Desempeño docente, de él se observa que el 16 % de los encuestados indican que el nivel de Desarrollo de profesionalidad y la identidad docente es “deficiente”, y para el restante 84 % de los encuestados el nivel de Desarrollo de profesionalidad y la identidad docente es “regular”; Por otro lado no se encuentra resultado alguno con respecto a las categorías de “muy deficiente, buen y muy buen” Desarrollo de profesionalidad y la identidad docente. Los resultados encontrados, para esta dimensión de estudio, permiten indicar que en la mayoría de los docentes del

ámbito de aplicación del estudio, se evidencia poco interés con respecto a su profesionalidad e identidad como docentes.

### 3.3. Contraste de hipótesis

Antes de llevar a cabo el proceso de validación de las hipótesis de estudio, se tiene que determinar si los datos recogidos de la muestra en estudio siguen la distribución normal o no, esto con la finalidad estadística de conocer si los estadígrafos de prueba a utilizar serán los paramétricos o no paramétricos.

#### Prueba de normalidad.

Interpretar los resultados obtenidos mediante esta prueba, implica tener en cuenta lo siguiente:

- ❖ Para muestras >50 individuos se utiliza el estadístico de prueba de Kolmogorov – Smirnov
- ❖ Para muestras < 50 individuos se utiliza el estadístico de prueba de Shapiro Wilk.

El tamaño de la muestra de estudio de la presente investigación es de 25 individuos, por lo que se toman en cuenta los resultados encontrados por la prueba de Shapiro-Wilk, la decisión se toma en base al valor de la Significancia bilateral obtenida, tomando en cuenta lo siguiente:

- Si el p-valor determinado es  $\geq \alpha = 0.05$ , entonces se debe aceptar  $H_0$ , es decir que los datos provienen de una distribución normal.
- Si el p-valor asociado es  $< \alpha$ , entonces se debe aceptar  $H_1$ , es decir los datos No provienen de una distribución normal

**Tabla N° 23**

#### Pruebas de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,199	25	,012	,898	25	,017
Desempeño docente	,245	25	,000	,797	25	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los valores de la significancia halladas o p-valor determinados son menores a 0.05 para cada variable en estudio, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta

la alterna, que señala que los datos recogidos no siguen la distribución normal, por lo tanto los estadísticos de prueba de hipótesis a usar serán los no paramétricos, como el chi cuadrado de independencia, y el coeficiente Tau b de Kendall de asociación.

### 3.3.1. Prueba de validación de la hipótesis general

De acuerdo a la prueba de normalidad, el estadígrafo no paramétrico correspondiente para la validación de las hipótesis de estudio planteadas en la presente investigación es el chi cuadrado de independencia. Al mismo tiempo para determinar el nivel de asociación entre las variables de estudio se realiza mediante la prueba Tau b de Kendall.

**Tabla N° 24**  
**Prueba de independencia chi cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	19,048 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	13,560	1	,000		
Razón de verosimilitud	16,979	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	18,286	1	,000		
N de casos válidos	25				

a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0.80.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	H <sub>0</sub> : El clima organizacional NO se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo.
	H <sub>1</sub> : El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo.
Nivel de significancia	= 5 % = 0.05

Estadígrafo de contraste:	$X^2 = \frac{\sum(O-E)^2}{E}$	Valor calculado 19,048
Valor p calculado:	p = 0,000	
Conclusión	Debido a que el <i>p-valor</i> determinado es < 0,05, la decisión es de aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula, es decir que existe correlación o dependencia entre el clima organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo.	

**Tabla N° 25**

**Prueba de Asociación Tau b de Kendall Medidas simétricas**

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,873	,117	2,673	,008
N de casos válidos		25			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

**Interpretación y análisis:**

⊕ Hipótesis estadísticas	H <sub>0</sub> : No existe asociación entre la variable clima organizacional y la variable desempeño docente
	H <sub>1</sub> : Existe asociación entre la variable clima organizacional y la variable desempeño docente
Nivel de significancia	= 5 % = 0.05
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado:	p = 0,008
Conclusión	Como el p-valor < 0,05, se demuestra que existe asociación entre las variables de estudio en un nivel muy alto, ya que el valor determinado de asociación es = 0,873

**3.3.1 Prueba de las sub hipótesis específicas de estudio**

El planteamiento de las hipótesis específicas está formulada en el sentido de que existe correlación entre la variable Clima organizacional y las cuatro dimensiones

de la variable desempeño docente, las pruebas de validación realizadas dan los siguientes resultados:

### 3.3.2.1. Validación de la tercera hipótesis específica. Variable 1 y Dimensión 1 de la variable 2.

**Tabla N° 26**  
**Prueba de independencia chi cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	13,636	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	8,546	1	,003		
Razón de verosimilitud	11,616	1	,001		
Prueba exacta de Fisher				,004	,004
Asociación lineal por lineal	13,091	1	,000		
N de casos válidos	25				

a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .060

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

#### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>H<sub>0</sub>: El clima organizacional NO se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo.</p> <p>H<sub>1</sub>: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo.</p>	
Nivel de significancia	= 5 % = 0.05	
Estadígrafo de contraste:	$X^2 = \frac{\sum(O-E)^2}{E}$	<p>Valor calculado</p> <p>13,636</p>
Valor p calculado:	p = 0,004	

Conclusión	Como el chi cuadrado determinado es mayor que el chi cuadrado critico (3.84), además de que el p-valor determinado es < 0,05, se acepta la hipótesis alterna y rechazar la nula, es decir que existe correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo.
------------	--

**Tabla N° 27**

**Prueba de Asociación Tau b de Kendall Medidas simétricas**

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,739	,154	2,116	,034
N de casos válidos		25			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

**Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	<p>H<sub>0</sub> : No existe asociación entre la variable clima organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>H<sub>1</sub> : Existe asociación entre la variable clima organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p>
Nivel de significancia	= 5 % = 0.05
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado:	p = 0,034
Conclusión	Como el p-valor < 0,05, se demuestra que existe asociación entre la variable clima organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en un nivel alto, pues el valor de asociación es = 0,739

**3.3.2.2. Validación de la cuarta hipótesis específica. Variable 1 y Dimensión 2 de la variable 2**

**Tabla N° 28**

**Prueba de independencia chi cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	10,746	1	,001		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	7,251	1	,007		
Razón de verosimilitud	9,547	1	,002		
Prueba exacta de Fisher				,005	,005
Asociación lineal por lineal	10,316	1	,001		
N de casos válidos	25				

a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .1.20

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

**Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	<p>H<sub>0</sub>: El clima organizacional NO se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo.</p> <p>H<sub>1</sub>: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo.</p>	
Nivel de significancia	= 5 % = 0.05	
Estadígrafo de contraste:	$X^2 = \frac{\sum(O-E)^2}{E}$	Valor calculado 10,746
Valor p calculado:	p = 0,001	
Conclusión	<p>Como el chi cuadrado determinado es mayor que el chi cuadrado crítico (3.84), además de que el p-valor determinado es &lt; 0,05, se acepta la hipótesis alterna y rechazar la nula, es decir que existe correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo.</p>	

**Tabla N° 29**

**Prueba de Asociación Tau b de Kendall Medidas simétricas**

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,656	,181	2,466	,014
N de casos válidos		25			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

**Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	H <sub>0</sub> : No existe asociación entre la variable clima organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
	H <sub>1</sub> : Existe asociación entre la variable clima organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Nivel de significancia	= 5 % = 0.05
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado:	p = 0,014
Conclusión	Como el p-valor < 0,05, se demuestra que existe asociación entre la variable clima organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en un nivel alto, pues el valor de asociación es = 0,656

**3.3.2.3. Validación de la quinta hipótesis específica. Variable 1 y Dimensión 3 de la variable 2.**

**Tabla N° 30 Prueba de independencia chi cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	14,063	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	9,766	1	,002		
Razón de verosimilitud	12,075	1	,001		

Prueba exacta de Fisher				,002	,002
Asociación lineal por lineal	13,500	1		,000	
N de casos válidos	25				

a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .1.00  
b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

### Interpretación y análisis:

**Hipótesis estadísticas** Ho: El clima organizacional NO se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la participación en la Gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo.

H1: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la participación en la Gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo.

Nivel de significancia = 5 % = 0.05

Estadígrafo de contraste:  $X^2 = \frac{\sum(O-E)^2}{E}$  Valor calculado  
14,063

Valor p calculado: p = 0,000

**Conclusión** Como el chi cuadrado determinado es mayor que el chi cuadrado crítico (3.84), además de que el p-valor determinado es < 0,05, se acepta la hipótesis alterna y rechazar la nula, es decir que existe correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión participación en la Gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo.

**Tabla N° 31 Prueba de Asociación Tau b de Kendall Medidas simétricas**

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,750	,167	2,572	,010
N de casos válidos		25			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p><math>H_0</math> : No existe asociación entre la variable clima organizacional y la dimensión participación en la Gestión de la escuela articulada a la comunidad</p> <p><math>H_1</math> : Existe asociación entre la variable clima organizacional y la dimensión participación en la Gestión de la escuela articulada a la comunidad</p>
Nivel de significancia	= 5 % = 0.05
Estadístico de contraste	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(x)})(n_p + n_q + n_{E(y)})}$
Valor p calculado:	p = 0,010
Conclusión	Como el p-valor < 0,05, se demuestra que existe asociación entre la variable clima organizacional y la dimensión participación en la Gestión de la escuela articulada a la comunidad en un nivel alto, pues el valor de asociación es = 0,750

#### 3.3.2.4. Validación de la sexta hipótesis específica. Variable 1 y Dimensión 4 de la variable 2.

**Tabla N° 32 Prueba de independencia chi cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	9,003	1	,003		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	5,376	1	,020		
Razón de verosimilitud	7,313	1	,007		
Prueba exacta de Fisher				,016	,016
Asociación lineal por lineal	8,643	1	,003		
N de casos válidos	25				

a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .080

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>H<sub>0</sub>: El clima organizacional NO se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas del Distrito de <u>Cachimayo</u>.</p> <p>H<sub>1</sub>: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas del Distrito de <u>Cachimayo</u>.</p>
Nivel de significancia	= 5 % = 0.05
Estadígrafo de contraste:	$X^2 = \frac{\sum(O-E)^2}{E}$ <p>Valor calculado 9,003</p>
Valor p calculado:	p = 0,003
Conclusión	Como el <u>chi</u> cuadrado determinado es mayor que el <u>chi</u> cuadrado crítico (3.84), además de que el p-valor determinado es < 0,05, se acepta la hipótesis alterna y rechazar la nula, es decir que existe correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas del Distrito de <u>Cachimayo</u> .

**Tabla N° 33 Prueba de Asociación Tau b de Kendall Medidas simétricas**

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,600	,207	1,974	,028
N de casos válidos		25			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	$H_0$ : No existe asociación entre la variable clima organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
	$H_1$ : Existe asociación entre la variable clima organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Nivel de significancia	= 5 % = 0.05
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado:	p = 0,028
Conclusión	Como el p-valor < 0,05, se demuestra que existe asociación entre la variable clima organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en un nivel moderado, pues el valor de asociación es = 0,600

### III. DISCUSIÓN

El presente estudio que tuvo como propósito determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cachimayo; se realizó cumpliendo las recomendaciones metodológicas propuestas por la Universidad Cesar Vallejo, en principio la introducción que entre otros aspectos principalmente considera la fundamentación teórica para ambas variables de tal forma que se maneje con claridad estos conceptos y así entender en qué consiste cada uno, el nivel de importancia y sus componentes; además el tipo y diseño de investigación y la metodología en general fueron planteadas en base a teoría propuesta por diferentes autores; los resultados respondieron a los objetivos e hipótesis consideradas en la matriz de consistencia. Este recuento del proceso de investigación permite sustentar la validez de la tesis en general en vista de que mantiene una coherencia interna.

En cuanto a los resultados como el  $p$ -valor  $< 0,05$ , se demuestra que existe asociación entre las variables clima organizacional y desempeño además el nivel de dependencia es alto docente ya que el valor determinado de asociación es  $= 0,873$ . Este resultado es similar al antecedente propuesto por Mendoza (2011) en su Trabajo de investigación titulada "Relación entre clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N°9 – Callao" en el que se halló la relación significativa entre clima organizacional y el desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 9-Callao, al apreciar una correlación moderada entre estas dos variables. Aunque estas dos investigaciones se realizan en contextos educativos pues la diferencia es que en este estudio se realizó en instituciones educativas de distintos niveles en cambio la investigación del antecedente se realizó en instituciones del nivel inicial y estas generalmente tienen poco personal; esta podría ser la razón por la que hay diferencia en el nivel de relación ya que en una la correlación es alta y en la otra es moderada.

También con mayor similitud a la tesis “Relación entre el clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacutec – Ventanilla” presentada por Pérez (2012) en cuyo resultado se pudo percibir que existe una relación media y positiva entre el clima Organizacional y el desempeño docente, esto se explica porque en esta investigación también se considera como población todas las instituciones de los diferentes niveles de una red educativa.

Este contraste pone en evidencia la validez de los resultados del estudio en vista de que encontramos antecedentes de estudio con resultados similares que finalmente concluyen que el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente.

#### IV. CONCLUSIONES

**Primera:** Los resultados del presente estudio de investigación demuestran que si existe correlación directa y significativa entre las variables clima organizacional y desempeño docente. Lo que significa que cuando existe un buen clima organizacional en cualquier institución educativa, el desempeño docente también será bueno, pues este vínculo es importante, que depende estrictamente de los actores correspondientes, cada uno desde su posición administrativa-educativa.

Estadísticamente se demuestra categóricamente la existencia de relación directa y significativa entre las variables clima organizacional y desempeño docente, basado en los resultados encontrados mediante la prueba de chi cuadrado de independencia, donde para un nivel de significancia del  $\alpha = 0.05$ , (Tabla N° 24). En donde el valor del chi cuadrado de independencia encontrado es igual a 19,048, valor mucho mayor que el valor del chi cuadrado teórico (3.84, leído de tablas para  $gl = 1$  y  $\alpha = 0.05$ ), por lo que se concluye aceptando la hipótesis alterna de la investigación y rechazando la nula; Además de que el valor de la Sig. Asintótica (bilateral) determinado = 0.000, y que es menor que  $\alpha = 0.05$ , confirma que la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna es la correcta. Por otro lado, mediante la prueba de Tau b de Kendall, se demuestra que el nivel de asociación entre las variables en estudio es muy alto, pues el valor encontrado de dicha estadígrafo es = 0,873 (Tabla N° 25).

**Segunda:** La primera hipótesis específica plantea que el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo es regular. La validación de esta hipótesis específica 1, es netamente basada en los resultados descriptivos hallados para esta variable medida, y en la tabla N° 11 se evidencia que el 80 % de la muestra manifiesta que el nivel de clima organizacional existente en el ámbito del estudio es “regular”, lo que demuestra lo manifestado en la formulación de la presente hipótesis específica.

**Tercera:** La segunda hipótesis específica plantea que el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo es regular. La validación de

esta hipótesis específica 2, se basa en los resultados descriptivos hallados para esta variable medida, la tabla N° 18 evidencia que el 72 % de la muestra que es la mayoría, manifiesta que el nivel de desempeño docente existente en el ámbito del estudio es “regular”, demostrándose lo manifestado en la formulación de la presente hipótesis específica.

**Cuarta:** En cuanto al nivel de dependencia entre la variable de estudio 1 Clima organizacional y el desempeño docente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo se concluye que existe correlación entre ellas en vista de que el chi cuadrado determinado es mayor que el chi cuadrado crítico (3.84) también porque el p-valor determinado es  $< 0,05$ . Complementariamente a esta conclusión se determinó que la asociación entre la variable clima organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes es alto, pues el valor de asociación es  $= 0,739$ .

**Quinta:** La quinta conclusión es que existe correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo ya que el chi cuadrado determinado es mayor que el chi cuadrado crítico (3.84), además porque el p-valor determinado es  $< 0,05$ . Complementariamente a esta conclusión se determina que la relación tiene un nivel alto, pues el valor de asociación es  $= 0,656$ .

**Sexta:** También se concluye que existe correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión participación en la Gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo ya que el chi cuadrado determinado es mayor que el chi cuadrado crítico (3.84), además porque el p-valor determinado es  $< 0,05$ . Y también que el nivel de correlación es alto, pues el valor de asociación es  $= 0,750$ .

**Séptima:** Por último se concluye que existe correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo como el chi cuadrado determinado es mayor que el chi cuadrado crítico (3.84), además de que el p-valor

determinado es  $< 0,05$ ; y esta correlación es de un nivel moderado, pues el valor de asociación es  $= 0,600$ .

## V. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda a los directores de las instituciones educativas que planifiquen y ejecuten acciones que permita fortalecer el clima organizacional en vista de que está relacionado con el desempeño docente y el tener un buen clima pues favorecerá el desempeño docente y en consecuencia el logro de objetivos institucionales.

**Segunda:** Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas del distrito de Cachimayo realizar talleres vivenciales, actividades de interrelación entre otras para mejorar el clima organizacional y sus dimensiones en general.

**Tercera:** A los docentes de las diferentes instituciones del distrito de Cachimayo se recomienda promover reuniones de reflexión sobre el desempeño docente, círculos de inter aprendizaje, colegidos y otras actividades que tengan como elemento esencial el trabajo colaborativo para fortalecer su desempeño.

**Cuarta:** Se recomienda a los directivos fortalecer el clima organizacional en sus diferentes dimensiones como el liderazgo, la toma de decisiones, las relaciones interpersonales y esencialmente la comunicación para así posibilitar el trabajo en equipo para lograr mejorar la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

**Quinta:** También se recomienda implementar comunidades de aprendizaje para empoderarse sobre el clima organizacional y así también sobre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

**Sexta:** De forma similar a los directores de las instituciones del distrito de Cachimayo se les recomienda fortalecer el clima organizacional con actividades que involucre al entorno comunitario de la escuela como eventos culturales, veladas literales, etc teniendo como elemento principal la colaboración e intervención de los todos los docentes y esto a la vez permitirá mejorar el desempeño docente para la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

**Séptima:** Se recomienda a los docentes proponer comunidades de aprendizaje para fortalecer el clima organizacional y a la vez el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

## VI. REFERENCIAS

- Aylwin, Mariana (2001). Evaluación de desempeño docente. Material elaborado por la Psicóloga Tania Stegmann Fundación. SEPEC / Cienfuegos 52-Santiago / 6961750–6982664/www.fundacionsepec.cl
- Becerril, S., (1999), "Sentido y Significación de la Práctica Docente". Comprender la Práctica Docente, México, Instituto Tecnológico de Querétaro.
- Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias (L. Villalpando, Trad.). México: Trillas. Reimpresión de 2004
- Brunet, L. (1992):"El Clima de Trabajo en las Organizaciones", Ed. Trillas, México.
- Díaz Alcaraz, Francisco.(2007) Modelo para autoevaluar la práctica docente. Editorial Praxis. Madrid
- Gómez Rada, Carlos A. (2004). "Construcción de un instrumento para Evaluar El Clima Organizacional". Universidad Católica de Colombia.
- Hernández J, Marquez A, Palomar J. (2006). Factores asociados con el desempeño académico en el EXANI-I, Zona metropolitana de la ciudad de México, 1996-2000. Revista Mexicana de investigación Educativa COMIE, 029.
- Hernández, Carlos Augusto.(1999) Aproximaciones a la Discusión sobre el Perfil del Docente. II Seminario Taller sobre perfil docente y estrategias de formación. Países de Centroamérica, El Caribe, México, España y Portugal. San Salvador, El Salvador del 6 al 8 de diciembre de 1999.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (1998). Metodología de la investigación. 2ª Ed. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2010). Metodología de la investigación (5ta. Ed). México. D.F., México: Mc Graw Hill Interamericana.

- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2003). Metodología de la investigación. 3ª Ed. México: Mc Graw Hill.
- Likert, Rensis Y Jane Gibson Likert. (1986). Nuevas formas para solucionar conflictos. Trillas, México.
- Litwin, G.H. Y Stringer, R. A.(1968) Motivation and organizational climate. Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Lewin, K., Lippitt, R., y White, RK (1939). Patrones de comportamiento agresivo en "climas sociales" creados experimentalmente. Revista de psicología social, 10, 271-299.
- Senge, P. (1999) La danza de cambiar los retos para sostener el momento en las organizaciones Lear Ning .Editorial: DOUBLEDAY. New York.
- Pitchard R.D.Y Karasick B.W (1973) "Los efectos del clima organizacional en la gestión de trabajo y la satisfacción en el trabajo" Organizational Behavior and Human Performance. 9. Págs. 110- 119.
- Reimers, Carnoy, Brunner, Panneflek, Marchesi, Namode Mello y Machado (2005). Docente en el Cambio Educativo. Revista publicada por la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe. Santiago, Chile; julio, 2005
- Rodríguez, G. (2001). Reflexión y colaboración en los entornos educativos: hacia la profesionalización docente. En teoría de la educación. n°8 .
- Schneider, B. (1975). Organizational climates: An essay. Personnel Psychology.
- Stephen P. (2009). Comportamiento organizacional. Decimotercera edición 752 PEARSON EDUCACIÓN, México, 2009 Área: Adminis
- Trahtemberg, León (2000) Rol del Director en la creación del clima institucional que haga viable un proyecto educativo Revista: Cultura Pedagógica. 2000

Trahtemberg L. (2007). Educación peruana frente a los retos de la globalización. 1°  
Edic. Lima: Editorial Bruño.



Anexo N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: Clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Cachimayo - Anta.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<ul style="list-style-type: none"> <li>¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo.</li> </ul>	<p><b>VARIABLE DE ESTUDIO 1:</b> CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Claridad organizacional</li> <li>- Liderazgo</li> <li>- Interacción social</li> <li>- Toma de decisiones / autonomía</li> <li>- Apertura organizacional</li> <li>- Sistema de recompensas e incentivos</li> </ul> <p><b>VARIABLE DE ESTUDIO 2:</b> DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</li> <li>- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</li> <li>- Participación en la Gestión de la escuela articulada a la comunidad</li> <li>- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</li> </ul>	<p><b>Tipo:</b> Descriptivo Correlacional</p> <p><b>Diseño de Investigación:</b> No experimental de corte transversal o transeccional correlacional. Tipología:</p> <p>M: Muestra O1: Medida de la variable 1 O2: Medida de la variable 2 R: Relación entre las variables</p> <p><b>Población:</b> - 25 docentes</p> <p><b>Muestra:</b> - 25 docentes.</p> <p><b>Técnicas/ instrumentos</b> Encuesta/ Cuestionarios para ambas variables.</p> <p><b>Técnicas para el análisis de datos</b> Prueba estadística de <math>\tau</math> de Kendall</p>
<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo es el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo?</li> <li>¿Cómo es el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo?</li> <li>¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente para la <b>preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b> en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo?</li> <li>¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la <b>enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b> en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo?</li> <li>¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la <b>participación en la Gestión de la escuela articulada a la comunidad</b> en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo?</li> <li>¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el <b>desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b> en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo?</li> </ul>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Describir como Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo.</li> <li>Describir como es el Desempeño Docente en las instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo.</li> <li>Determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente para la <b>preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b> en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo.</li> <li>Determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la <b>enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b> en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo.</li> <li>Determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la <b>participación en la Gestión de la escuela articulada a la comunidad</b> en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo.</li> <li>Determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con el <b>desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b> en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo.</li> </ul>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo es regular.</li> <li>El Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo es regular.</li> <li>El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente para la <b>preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b> en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo.</li> <li>El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la <b>enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b> en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo.</li> <li>El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la <b>participación en la Gestión de la escuela articulada a la comunidad</b> en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo.</li> <li>El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el <b>desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b> en las Instituciones Educativas del Distrito de Cachimayo.</li> </ul>		

Anexo N° 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE N° 01: CLIMA ORGANIZACIONAL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b></p> <p>El clima organizacional, se entiende como el conjunto de características psicosociales de una Institución Educativa, determinado por todos aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que, integrados en un proceso dinámico específico confieren un peculiar estilo o tono a la institución, condicionante, a su vez, de los distintos productos educativos” (Gomez Rada, 2004, Pág. 108)</p>	<p><b>Las dimensiones del clima son:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Claridad organizacional</li> <li>- Liderazgo</li> <li>- Interacción social</li> <li>- Toma de decisiones / autonomía</li> <li>- Apertura organizacional</li> <li>- Sistema de recompensas e incentivos</li> </ul>	<p><b>CLARIDAD ORGANIZACIONAL</b> Entendida como el grado en que el trabajador percibe que existen en la organización <b>parámetros de acción precisos y confiables</b>, tanto en el nivel macro como en el micro y la <b>comunicación efectiva de los mismos a sus colaboradores</b>. (Gomez Rada, 2004, Pág. 108)</p>	<p>Existen parámetros de acción precisos y confiables. La comunicación de los superiores con los trabajadores es efectiva.</p>
		<p><b>LIDERAZGO</b> Entendido como el grado en el cual los empleados <b>reciben apoyo y orientación efectiva de sus jefes</b> en el desarrollo de sus actividades laborales. (Gomez Rada, 2004, Pág. 108)</p>	<p>El director brinda apoyo y orientación a sus trabajadores con el propósito de mejorar la calidad de trabajo.</p>
		<p><b>INTERACCIÓN SOCIAL</b> Entendida como el grado en el cual el trabajador percibe que predominan las <b>relaciones entre miembros</b> caracterizadas por el <b>respeto mutuo, cooperación efectiva, metas consensuadas, solidaridad, integración social y mecanismos claros y equitativos</b> en la solución de conflictos. (Gomez Rada, 2004, Pág. 108)</p>	<p>La relación entre los miembros se caracteriza por el respeto mutuo. Existe cooperación efectiva en el logro de objetivos y metas consensuadas Los integrantes de la institución actúan solidariamente ante las dificultades de un compañero de trabajo. Se promueve la integración social entre los trabajadores. La institución utiliza mecanismos claros y equitativos en la solución de conflicto.</p>
		<p><b>TOMA DE DECISIONES / AUTONOMÍA</b> Entendida como el grado en el cual la organización involucra a sus empleados en las <b>decisiones que afectan globalmente a la empresa y la autonomía que concede a sus colaboradores</b> en el ejercicio de sus funciones. (Gomez Rada, 2004, Pág. 108)</p>	<p>Se involucra a los trabajadores en las decisiones que afectan globalmente a la institución. Los trabajadores actúan con autonomía en el ejercicio de sus funciones.</p>
		<p><b>APERTURA ORGANIZACIONAL</b> Entendida como el grado en el cual el trabajador percibe que la <b>organización promueve en sus colaboradores el desarrollo de ideas, iniciativas y proyectos novedosos que redunden</b> en el mejoramiento de los procesos internos y de los productos y servicios que ofrece. (Gomez Rada, 2004, Pág. 108)</p>	<p>La organización promueve en sus colaboradores el desarrollo de ideas, iniciativas y proyectos novedosos.</p>
		<p><b>SISTEMA DE RECOMPENSAS E INCENTIVOS</b> Entendido como el grado en el cual el trabajador percibe que la organización <b>otorga beneficios</b> que se corresponden en <b>calidad, cantidad y equidad</b> suficiente con la contribución de sus colaboradores. (Gomez Rada, 2004, Pág. 108)</p>	<p>La institución otorga beneficios a los trabajadores en forma equitativa.</p>

Anexo Nº 3

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE DE ESTUDIO Nº 01: clima organizacional

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nº DE ITEMS	ITEMS/REACTIVO	VALORACION
CLARIDAD ORGANIZACIONAL	Existen procedimientos de acción precisos y confiables.	25%	10	1. La distribución del trabajo se hace en forma organizada. 2. Existe claridad sobre las funciones que cada uno debe desempeñar. 3. Aquí el poder está concentrado en pocas personas. 4. Las normas disciplinarias se aplican arbitrariamente. 5. La distribución de la carga docente se realiza tomando en cuenta la opinión del profesor. 6. Se realiza una distribución justa de tareas.	
	La comunicación de los superiores con los trabajadores es efectiva.			7. Recibo la información que requiero para mi trabajo en forma oportuna. 8. Se recibe la información relacionada con el trabajo en forma directa y no por intermediarios. 9. Somos los últimos en enterarnos sobre la realización de actividades en la institución. 10. El director recibe sugerencias de los trabajadores para mejorar la planificación del trabajo.	
LIDERAZGO	El director brinda apoyo y orientación a sus trabajadores con el propósito de mejorar la calidad de trabajo.	15%	6	11. El director orienta en el cumplimiento de las funciones de los profesores. 12. Al director le interesa que nos desarrollemos profesionalmente en esta institución. 13. Cuento con la ayuda del director cuando lo necesito. 14. El director se preocupa por ofrecer ideas que mejoren la calidad del trabajo. 15. El director es una persona con quien se puede dialogar abiertamente sobre las dificultades. 16. El director propicia la reflexión sobre los aspectos positivos y negativos de mi desempeño.	
INTERACCIÓN SOCIAL	La relación entre los miembros se caracteriza por el respeto mutuo.	30%	12	17. Aquí todos los problemas se discuten de buena manera. 18. La relación entre los integrantes de la institución es cordial. 19. Periódicamente se presenta problemas debido a la circulación de rumores.	
	Existe cooperación efectiva en el logro de objetivos y metas consensuadas			20. Los diferentes niveles jerárquicos de la institución se colaboran entre ellos. 21. Todos aportamos ideas para mejorar nuestro trabajo. 22. Cuando hay un reto para la institución todos participan activamente en la solución. 23. Aquí el trabajo es asumido por unos pocos.	
	Los integrantes de la institución actúan solidariamente ante las dificultades de un compañero de trabajo.			24. Los integrantes de la institución actúan solidariamente ante las dificultades de un compañero de trabajo.	

	Se promueve la integración social entre los trabajadores.			25. Existe un ambiente de confianza entre compañeros. 26. En la institución los diferentes niveles y trabajadores compiten más que trabajar juntos.	
	La institución utiliza mecanismos claros y equitativos en la solución de conflicto.			27. Puede usted contar con un trato justo por parte del director. 28. El director propicia la discusión en la solución de conflictos.	
<b>TOMA DE DECISIONES / AUTONOMÍA</b>	Se involucra a los trabajadores en las decisiones que afectan globalmente a la institución.	10%	4	29. El director consulta a los trabajadores para tomar decisiones que involucran a la institución. 30. Se toma en cuenta la opinión de los trabajadores en decisiones importantes.	
	Los trabajadores actúan con autonomía en el ejercicio de sus funciones.			31. En esta institución se busca que cada quien tome decisiones de cómo realizar nuestro trabajo. 32. Existe libertad de acción para la realización del trabajo.	
<b>APERTURA ORGANIZACIONAL</b>	La organización promueve en sus colaboradores el desarrollo de ideas, iniciativas y proyectos novedosos.	10%	4	33. Aquí uno puede desarrollar su ingenio y creatividad. 34. Las iniciativas de los trabajadores reciben respaldo de los jefes. 35. El director lo motiva para desarrollar sus ideas y propuestas. 36. El director promueve la realización de proyectos que coadyuven en la mejora de la calidad educativa.	
<b>SISTEMA DE RECOMPENSAS E INCENTIVOS</b>	La institución otorga beneficios a los trabajadores en forma equitativa.	10%	4	37. Se reconoce el trabajo realizado por los docentes. 38. Esta institución ofrece oportunidades de capacitación en forma equitativa. 39. El desempeño de las funciones es evaluado de manera objetiva. 40. Se promociona a los docentes con objetividad.	

# INSTRUMENTO

## ENCUESTA A DOCENTES SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

### **INTRODUCCIÓN:**

Estimado(a) COLEGA, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la percepción del CLIMA ORGANIZACIONAL. A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. ROGAMOS LA MÁXIMA SINCERIDAD EN SUS RESPUESTAS

### **INDICACIONES:**

Al responder cada uno de los ítems marcará con una "X" solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

N°	ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	La distribución del trabajo se hace en forma organizada.					
2	Existe claridad sobre las funciones que cada uno debe desempeñar.					
3	Aquí el poder está concentrado en pocas personas.					
4	Las normas disciplinarias se aplican arbitrariamente.					
5	La distribución de la carga docente se realiza tomando en cuenta la opinión del profesor.					
6	Se realiza una distribución justa de tareas.					
7	Recibo la información que requiero para mi trabajo en forma oportuna.					
8	Se recibe la información relacionada con el trabajo en forma directa y no por intermediarios.					
9	Somos los últimos en enterarnos sobre la realización de actividades en la institución.					
10	El director recibe sugerencias de los trabajadores para mejorar la planificación del trabajo.					
11	El director orienta en el cumplimiento de las funciones de los profesores.					
12	Al director le interesa que nos desarrollemos profesionalmente en esta institución.					
13	Cuento con la ayuda del director cuando lo necesito.					
14	El director se preocupa por ofrecer ideas que mejoren la calidad del trabajo.					
15	El director es una persona con quien se puede dialogar abiertamente sobre las dificultades.					
16	El director propicia la reflexión sobre los aspectos positivos y negativos de mi desempeño.					
17	Aquí todos los problemas se discuten de buena manera.					
18	La relación entre los integrantes de la institución es cordial.					
19	Periódicamente se presenta problemas debido a la circulación de rumores.					
20	Los diferentes niveles jerárquicos de la institución se colaboran entre ellos.					
21	Todos aportamos ideas para mejorar nuestro trabajo.					
22	Cuando hay un reto para la institución todos participan activamente en la solución.					
23	Aquí el trabajo es asumido por unos pocos.					

24	Los integrantes de la institución actúan solidariamente ante las dificultades de un compañero de trabajo.					
25	Existe un ambiente de confianza entre compañeros.					
26	En la institución los diferentes niveles y trabajadores compiten más que trabajar juntos.					
27	Puede usted contar con un trato justo por parte del director.					
28	El director propicia la discusión en la solución de conflictos.					
29	El director consulta a los trabajadores para tomar decisiones que involucran a la institución.					
30	Se toma en cuenta la opinión de los trabajadores en decisiones importantes.					
31	En esta institución se busca que cada quien tome decisiones de cómo realizar nuestro trabajo.					
32	Existe libertad de acción para la realización del trabajo.					
33	Aquí uno puede desarrollar su ingenio y creatividad.					
34	Las iniciativas de los trabajadores reciben respaldo de los jefes.					
35	El director lo motiva para desarrollar sus ideas y propuestas.					
36	El director promueve la realización de proyectos que coadyuven en la mejora de la calidad educativa.					
37	Se reconoce el trabajo realizado por los docentes.					
38	Esta institución ofrece oportunidades de capacitación en forma equitativa.					
39	El desempeño de las funciones es evaluado de manera objetiva.					
40	Se promociona a los docentes con objetividad					

¡Gracias por su colaboración!

El puntaje que se asignará a las respuestas son las siguientes:

ITEMS:

1,2,5,6,7,8,,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40.

RESPUESTAS POSITIVAS	5	4	3	2	1
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA

ITEMS: 3, 4, 9 y 23

RESPUESTAS NEGATIVAS	1	2	3	4	5
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA

**Anexo N° 4**  
**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE N° 02: DESEMPEÑO DOCENTE**

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Es principalmente un ejercicio de reflexión sobre el sentido de esta profesión y su función en la sociedad, la cultura y el desarrollo con equidad. Constituye un proceso de deliberación sobre las características de una enseñanza dirigida a que niñas, niños y adolescentes logren aprendizajes fundamentales durante el proceso de su educación básica, y aspira a movilizar al magisterio hacia el logro de un desarrollo profesional permanente que garantice estos aprendizajes.</p> <p>Marco del buen desempeño docente (2012,p.3)</p>	<p>En este contexto, se han identificado cuatro (4) dominios o campos concurrentes: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad.</p> <p>Marco del buen desempeño docente (2012,p.18)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b> Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje. (Texto del MINEDU, 216, pág. 18)</li> </ul>	<p>Conocimiento sobre la práctica docente Planificación de programaciones anuales y unidades. Planificación de sesiones pedagógicas Planificación de procesos pedagógicos Planificación de recursos materiales para el aprendizaje. Planificación de la evaluación de los aprendizajes</p>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b> Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar. (Texto del MINEDU, 216, pág. 19)</li> </ul>	<p>Motivación del estudiante Reflexión crítica Aplicación en situaciones reales Uso de recursos didácticos Atención a la diversidad Atención a dificultades Clima en el aula Dosificación del tiempo Organización de los estudiantes. Evaluación de aprendizajes</p>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Participación en la Gestión de la escuela articulada</b> Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes. (Texto del MINEDU, 216, pág. 19)</li> </ul>	<p>Trabajo colaborativo</p> <p>Participación de padres de familia Proyectos de innovación Respeto a la comunidad y sus características</p>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b> Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional. (Texto del MINEDU, 216, pág. 19)</li> </ul>	<p>Reflexión sobre su práctica Formación docente Manejo de conflictos en base a principios éticos. Respeto a los derechos del niño y adolescente</p>

Anexo Nº 5  
MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE DE ESTUDIO Nº 02: DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	Nº DE ITEMS	ITEMS	VALORACIÓN
DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Conocimiento sobre la práctica docente	25%	8	1. Los docentes de esta institución demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las áreas a su cargo.	NUNCA(1)
	Planificación de programaciones anuales y unidades.			2. Demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	CASI NUNCA(2)
				3. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	ALGUNAS VECES(3)
	Planificación de sesiones			4. Considera que en la institución se planifica en coherencia con las competencias establecidas en currículo nacional.	CASI SIEMPRE(4)
				5. Las programaciones responden a las necesidades de los estudiantes y a las exigencias de calidad actual.	SIEMPRE(5)
				6. Las sesiones de aprendizaje se diseñan regularmente en función a las programaciones anuales.	
				7. La planificación de las sesiones de aprendizaje toman en cuenta la diversidad de los estudiantes (nivel cognitivo, estilos y ritmos de aprendizaje)	
8. La programación de las sesiones evidencia procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad e intereses en los estudiantes					
Planificación de procesos pedagógicos	9. Se propone el uso de diversos recursos didácticos como soporte para el fortalecimiento de competencias en los estudiantes.				
Planificación de recursos materiales para el aprendizaje.	10. La programación considera los indicadores, las técnicas e instrumentos de evaluación que se utilizaran en la ejecución de sesiones.				
Planificación de la evaluación de los aprendizajes					
DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Motivación del estudiante	25%	8	11. Se desarrollan estrategias dirigidas a mantener el interés y la atención de los estudiantes durante la clase.	
	Reflexión crítica			12. Se plantea actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes a través de la experimentación.	
	Aplicación en situaciones reales			13. Se promueve en los estudiantes aprendizajes que podrían aplicarlos en situaciones problemáticas presentadas en su vida diaria.	
	Uso de recursos didácticos			14. Se utiliza materiales y/o recursos didácticos y/o tecnológicos que ayudan al desarrollo de las sesiones para un aprendizaje significativo.	
	Atención a la diversidad			15. En el desarrollo de las sesiones de aprendizaje se toma en cuenta la diversidad de los estudiantes (nivel cognitivo, estilos y ritmos de aprendizaje).	
	Atención a dificultades			16. Inserta estrategias en el aula que permita atender a las dificultades de los estudiantes.	
	Clima en el aula			17. Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	
	18. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.				
	19. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.				

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	Nº DE ITEMS	ITEMS	VALORACIÓN
				20. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos. 21. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad. 22. Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas. 23. Se dosifica el uso del tiempo de la sesión en función de los aprendizajes a lograr en los estudiantes. 24. Se revisa permanentemente la ejecución de las unidades, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas. 25. Se utiliza diversas formas de organización de los estudiantes: trabajos individuales, trabajos en grupos pequeños, grandes, con toda el aula, etc. 26. Se evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función a indicadores previamente establecidos. 27. Se sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. 28. Se comunica oportunamente a los estudiantes los resultados de la evaluación de aprendizajes.	
	Dosificación del tiempo				
	Organización de los estudiantes.				
	Evaluación de aprendizajes				
DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA	Trabajo colaborativo			29. Los docentes de su I.E. participan de manera activa en la elaboración del PEI, PCI. 30. La planificación anual, unidades y sesiones son trabajados en equipo. 31. Los docentes participan de los círculos de inter aprendizaje para la toma de decisiones sobre las dificultades en el logro de aprendizajes.	
	Participación de padres de familia			32. En la I.E. se convoca a los padres de familia en forma individual y grupal para reflexionar sobre el logro de aprendizajes de los niños	
	Proyectos de innovación			33. En la I.E. los docentes planifican y desarrollan proyectos de innovación para mejorar los aprendizajes.	
	Respeto a la comunidad y sus características			34. Las actividades que desarrollan en el aula son pertinentes a las exigencias del contexto local y cultural.	
DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Reflexión sobre su práctica	10%	4	35. Los docentes participan de procesos de reconocimiento y autoevaluación de su práctica para la toma de decisiones.	
	Formación docente			36. Los docentes se preocupan por su autoformación, actualización y capacitación permanente.	
	Manejo de conflictos en base a principios éticos.			37. Demuestran el manejo de conocimientos actualizados de acuerdo a las exigencias que requiere la práctica docente.	
	Respeto a los derechos del niño y adolescente			38. Se utiliza estrategias con principio ético para que los estudiantes desarrollen habilidades que les permita enfrentar sus dificultades personales e interpersonales. 39. Se emplea palabras positivas para reafirmar el esfuerzo individual o grupal de los y las niños. 40. Las relaciones interpersonales con y entre los estudiantes muestran afecto, justicia, confianza, respeto mutuo y la colaboración.	
TOTALES		100%			

## INSTRUMENTO CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

“Adaptada del Modelo para autoevaluar la práctica docente” Editorial Praxis. Francisco Díaz Alcaraz. Madrid. 2007 y del Marco del Buen desempeño docente- Perú”

### **INTRODUCCIÓN:**

Estimado(a) Docente, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca del desempeño docente.

Contamos con su la máxima sinceridad en sus respuestas ya que estos resultados permitirán hacer sugerencias en la priorización de aspectos que se deberían tomar en cuenta en el desarrollo pedagógico.

### **INDICACIONES:**

Al responder cada uno de los ítems marcará con una “X” solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

N°	ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	Los docentes de esta institución demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las áreas a su cargo.					
2	Demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.					
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
4	Considera que en la institución se planifica en coherencia con las competencias establecidas en currículo nacional.					
5	Las programaciones responden a las necesidades de los estudiantes y a las exigencias de calidad actual.					
6	Las sesiones de aprendizaje se diseñan regularmente en función a las programaciones anuales.					
7	La planificación de las sesiones de aprendizaje toman en cuenta la diversidad de los estudiantes (nivel cognitivo, estilos y ritmos de aprendizaje)					
8	La programación de las sesiones evidencia procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad e intereses en los estudiantes					
9	Se propone el uso de diversos recursos didácticos como soporte para el fortalecimiento de competencias en los estudiantes.					
10	La programación considera los indicadores, las técnicas e instrumentos de evaluación que se utilizarán en la ejecución de sesiones.					
11	Se desarrollan estrategias dirigidas a mantener el interés y la atención de los estudiantes durante la clase.					
12	Se plantea actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes a través de la experimentación.					
13	Se promueve en los estudiantes aprendizajes que podrían aplicarlos en situaciones problemáticas presentadas en su vida diaria.					
14	Se utiliza materiales y/o recursos didácticos y/o tecnológicos que ayudan al desarrollo de las sesiones para un aprendizaje significativo.					
15	En el desarrollo de las sesiones de aprendizaje se toma en cuenta la diversidad de los estudiantes (nivel cognitivo, estilos y ritmos de aprendizaje).					
16	Inserta estrategias en el aula que permita atender a las dificultades de los estudiantes.					
17	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
18	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
19	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
20	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
21	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					

N°	ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
22	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.					
23	Se dosifica el uso del tiempo de la sesión en función de los aprendizajes a lograr en los estudiantes.					
24	Se revisa permanentemente la ejecución de las unidades, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.					
25	Se utiliza diversas formas de organización de los estudiantes: trabajos individuales, trabajos en grupos pequeños, grandes, con toda el aula, etc.					
26	Se evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función a indicadores previamente establecidos.					
27	Se sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
28	Se comunica oportunamente a los estudiantes los resultados de la evaluación de aprendizajes.					
29	Los docentes de su I.E. participan de manera activa en la elaboración del PEI, PCI.					
30	30. La planificación anual, unidades y sesiones son trabajados en equipo.					
31	Los docentes participan de los círculos de inter aprendizaje para la toma de decisiones sobre las dificultades en el logro de aprendizajes.					
32	. En la I.E. se convoca a los padres de familia en forma individual y grupal para reflexionar sobre el logro de aprendizajes de los niños					
33	En la I.E. los docentes planifican y desarrollan proyectos de innovación para mejorar los aprendizajes.					
34	Las actividades que desarrollan en el aula son pertinentes a las exigencias del contexto local y cultural.					
35	Los docentes participan de procesos de reconocimiento y autoevaluación de su práctica para la toma de decisiones.					
36	Los docentes se preocupan por su autoformación, actualización y capacitación permanente.					
37	Demuestran el manejo de conocimientos actualizados de acuerdo a las exigencias que requiere la práctica docente.					
38	Se utiliza estrategias con principio ético para que los estudiantes desarrollen habilidades que les permita enfrentar sus dificultades personales e interpersonales.					
39	Se emplea palabras positivas para reafirmar el esfuerzo individual o grupal de los y los niños.					
40	Las relaciones interpersonales con y entre los estudiantes muestran afecto, justicia, confianza, respeto mutuo y la colaboración					

**¡Gracias por su colaboración!**

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSGRADO**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES:**

1.1 Título del trabajo de investigación:

Clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Cachimayo - Anta.

1.2 Nombre del instrumento de evaluación: Cuestionario para evaluar el clima organizacional

1.3 Investigadores: Huamán Meléndez Ana María

Espinoza Pérez Iván

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

**II. APORTE Y/O SUGERENCIAS:**

.....  
*Rosario L. Delgado*  
 .....

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 95%

**IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación  Debe corregirse



.....  
**Dr. Wilbert Zagarra Salas**  
 PRESIDENTE  
 Nº DNI: 23 805890  
 .....

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSGRADO**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES:**

1.1 Título del trabajo de investigación:

Clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Cachimayo - Anta.

1.2 Nombre del instrumento de evaluación: Cuestionario para evaluar el clima organizacional

1.3 Investigadores: Huamán Meléndez Ana María  
Espinoza Pérez Iván

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

**II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:**

.....  
.....

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 90%

**IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación  Debe corregirse

Cusco, 21 junio del 2018  
 ESCUELA DE POSGRADO  
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
 Dra. Belén Tiscamayta Guzmán  
 DOCENTE

Firma  
 Nº DNI: 23996094

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSGRADO**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES:**

1.1 Título del trabajo de investigación:

Clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Cachimayo - Anta.

1.2 Nombre del instrumento de evaluación: Cuestionario para evaluar el desempeño docente

1.3 Investigadores: Huamán Meléndez Ana María  
Espinoza Pérez Iván

COMPO NENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

**II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:**

Se debe revisar la redacción

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

90%

**IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación



Debe corregirse



Cusco 21 junio del 2018  
ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Wilbert Zegarra Salas*  
Dr. Wilbert Zegarra Salas  
FIRMANTE

Nº DNI : 25895850

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES:**

1.1 Título del trabajo de investigación:

Clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Cachimayo - Anta.

1.2 Nombre del instrumento de evaluación: Cuestionario para evaluar el desempeño docente

1.3 Investigadores: Huamán Meléndez Ana María  
Espinoza Pérez Iván

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

**II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:**

.....

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 90%

**IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación  Debe corregirse

Cusco 21 junio del 2018

  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
*[Firma]*  
**Dra. Belén Uscomayta Guzmán**  
DOCENTE  
Firma

Nº DNI : 23996494



DESEMPEÑO DOCENTE																																									
Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes										Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes																		En la Gestión de Escuela articulada a la		de profesionalidad y la identidad											
I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34	I35	I36	I37	I38	I39	I40		
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	
3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	4	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	
3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	
3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	
3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	
3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
1	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	2	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2
3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	3	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	3	3	2	3
3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3
3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3

## **ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Dra. BELÉN USCAMAYTA GUZMÁN, docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado de la UCV, del ciclo IV; y revisora del trabajo académico titulado: Clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Cachimayo - Anta.

De los estudiantes: HUAMÁN MELÉNDEZ ANA MARÍA y ESPINOZA PÉREZ IVÁN, he constatado por medio del uso de la herramienta TURNITIN lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 25 %, verificable en el reporte de originalidad del programa TURNITIN, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 12 de octubre del 2018



---

Dra. Belén Uscamayta Guzmán  
DNI: 23996494



## ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo **Ana María Huamán Meléndez e Iván Espinoza Pérez**, identificado con DNI N° **25311953, 25000932** egresados del Programa Académico de **Administración de la Educación** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (  ), no autorizo (  ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**Clima organizacional y el desempeño docente de las instituciones educativa del distrito de Cachimayo**"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

Trujillo, 25 de setiembre del 2018.

FIRMA

DNI: 25311953



FIRMA

DNI: 25000932

