



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y desempeño laboral en los
docentes de la institución educativa “José María
Arguedas” del distrito Santa Rosa de Sacco, provincia de
Yauli 2018**

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

AUTOR:

Br. Campos Ubaldo, Walter

ASESOR:

Dr. Oseda Lazo, Máximo Edgar

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2019

PÁGINA DE JURADO

.....
Dr. Peralta Villanes Arturo Alfredo
Presidente

.....
Dr. Mucha Espinal Luis Florencio
Secretario

.....
Dr. Oseda Lazo Máximo Edgar
Vocal

DEDICATORIA

A mis padres, por haberme inculcado la ética de trabajo y superación. A mi esposa, a mis hijos Yossy, Linne y Brolin por el apoyo incondicional y a los docentes de la Universidad César Vallejo, que me guiaron para su culminación de este trabajo.

Walter.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por darnos la vida y encaminar nuestra felicidad. A la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, por impartirnos sus inquietudes y brindarnos la oportunidad de desarrollar y mejorar nuestra capacidad profesional, y de manera especial al Dr. Oseda Lazo, Máximo Edgar, quien me apoyó en el desarrollo de este trabajo, orientándome con dedicación en su rol de asesor de la presente investigación. A mis maestros que fueron durante el tiempo de estudios realizados en dicha universidad, al Doctor Mucha Hospital y al Dr. Peralta Villanes Arturo.

En segundo lugar, al señor director, docentes y estudiantes de la Institución Educativa “José María Arguedas” de Santa Rosa de Sacco, Yauli, que generosamente aceptaron colaborar en la aplicación de este estudio de investigación.

A mis padres y familiares, así como a aquellas personas que de una manera u otra nos impulsaron a seguir adelante y nos estimularon para lograr la culminación de este trabajo.

El autor.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Walter Campos Ubaldo, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 19953807 con la tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia –Yauli 2018.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis que tengo a bien presentar es mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autocopiado, es decir, no ha sido ubicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Trujillo, diciembre del 2018



.....
Br. Walter Campos Ubaldo
DNI N° 19953807

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia - Yauli, con la finalidad de determinar la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia - Yauli, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación. El trabajo de investigación presentado esboza el siguiente esquema: introducción, donde se describe el problema del clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de santa Rosa de Sacco Yauli-La oroya, se demuestran trabajos previos de investigación relacionados al tema a nivel internacional y nacional; a continuación, se describen las teorías vinculadas a las 2 variables, Capítulo I, la introducción, realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, se formuló el problema, luego se presenta la justificación, hipótesis y los objetivos generales y específicos. Capítulo II, Además, el trabajo de investigación presenta la metodología, diseño de investigación, las variables (clima organizacional y desempeño docente), también contiene la operacionalización, la población y muestra, además las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. Capítulo III, Así mismo demostramos los resultados. Capítulo IV la discusión del trabajo, realizando un análisis comparativo con estudios similares lo que conlleva a realizar conclusiones. Capítulo V, conclusiones. Capítulo VI, las recomendaciones de acuerdo a la realidad. Capítulo VII, se ha considerado las referencias en estilo APA y se anexa: artículo científico, matriz de consistencia, instrumentos, validación, base de datos de las dos variables, propuestas de seguimiento y acta respectiva.

Por lo expuesto, esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Atentamente,

El autor

ÍNDICE

	Pág.
Carátula	i
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.4. Formulación del problema	36
1.5. Justificación del estudio	36
1.6. Hipótesis	38
1.7. Objetivo	39
II. MÉTODO	40
2.1. Diseño de investigación	40
2.2. Variables, operacionalización	42
2.3. Población y muestra	45
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección datos, validez y confiabilidad	46

2.5. Métodos de análisis de datos	50
2.6. Aspectos éticos	51
III. RESULTADOS	52
3.1. Descripción de resultados	52
3.2. Contrastación de hipótesis	59
IV. DISCUSIÓN	75
V. CONCLUSIONES	78
VI. RECOMENDACIONES	80
VII. REFERENCIAS	82
ANEXOS	86
Anexo N°01: Matriz de consistencia	
Anexo N°02: Matriz de la operacionalización	
Anexo N°03: Instrumentos	
Anexo N°04: Validación del instrumento	
Anexo N°05: Base de datos	
Anexo N°06: Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio	
Anexo N°07: Evidencias fotográficas	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 1: Dimensión aspecto relaciones interpersonales	52
Tabla N° 2: Dimensión aspecto estilos de dirección	53
Tabla N° 3: Dimensión aspecto dinámica	54
Tabla N° 4: Dimensión didáctica	55
Tabla N° 5: Dimensión orientación	56
Tabla N° 6: Dimensión sobre actitud	57
Tabla N° 7: Clima organizacional y desempeño laboral	59
Tabla N° 8: Interpretación de los coeficientes de correlación de Pearson	60
Tabla N° 9: Correlación entre relaciones interpersonales y didáctica	63
Tabla N° 10: Interpretación de los coeficientes de correlación de Pearson	64
Tabla N° 11: Correlación entre Estilos de dirección y orientación	67
Tabla N° 12: Interpretación de los coeficientes de correlación de Pearson.	68
Tabla 13: Correlación entre dinámica y actitud	71
Tabla 14: Interpretación de los coeficientes de correlación de Spearman.	72

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N°1: Dimensión aspecto relaciones interpersonales	53
Gráfico N°2: Dimensión aspecto estilos de dirección	54
Gráfico N° 3: Dimensión aspecto dinámica	55
Gráfico N°4: Dimensión didáctica	56
Gráfico N°5: Dimensión orientación	57
Gráfico N°6: Dimensión sobre actitud	58
Gráfico N°7: Clima organizacional y desempeño laboral	59
Gráfico N°8: Relaciones interpersonales y didácticas	63
Gráfico N°9: Estilos de dirección y orientación	67
Gráfico 10: Dinámica y actitud	71

Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco provincia de Yauli 2018

RESUMEN

El presente estudio de investigación tiene por objetivo determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en los profesores de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia-Yauli, por hipótesis existe una relación directa entre clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas”. En esta perspectiva es un trabajo de investigación, en el nivel correlacional, con diseño descriptivo correlacional de corte transversal, se llevó a cabo los trabajos de investigación con toda la población de 34 docentes de la institución educativa “José María Arguedas”, de Santa Rosa de Sacco-Yauli. La tabulación de datos se realizó a través de la aplicación de encuestas, cuyo instrumento fueron dos cuestionarios que previamente han sido validados con el juicio de expertos y se determinó la confiabilidad estadística con el Alfa de Cronbach. Llegamos a las conclusiones siguientes:

Se determinó la relación directa y significativa en la población entre clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” de Santa Rosa de Sacco, provincia Yauli”2018, puesto que Rho de Spearman fue de 0,84 con respecto a la muestra de estudio, t calculada fue mayor que t teórica ($8,80 > 2,037$) con un nivel de significancia de 0,05 en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo de Trujillo para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño docente, institución educativa “José María Arguedas”.

Organizational climate and work performance in the teachers of the educational institution "José María Arguedas" of the district of Santa Rosa de Sacco province of Yauli 2018

ABSTRACT

The objective of this research study is to determine the relationship between these variables, in the teachers of the educational institution "José María Arguedas" of the district of Santa Rosa de Sacco, province-Yauli, by hypothesis there is a direct relationship between organizational climate and performance work in the teachers of the educational institution "José María Arguedas". In this perspective it is a research work, at the correlational level, with cross-sectional descriptive correlational design, the research work was carried out with the entire population of 34 teachers of the educational institution "José María Arguedas", of Santa Rosa of Sacco-Yauli. The tabulation of data was carried out through the application of surveys, whose instrument was 2 questionnaires that had previously been validated with expert judgment and statistical reliability was determined with Cronbach's Alpha. We reach the following conclusions:

The direct and significant relationship in the population between organizational climate and work performance was determined in the teachers of the educational institution "José María Arguedas" of Santa Rosa de Sacco, Yauli province "2018, since Rho de Spearman was 0.84 with respect to the study sample, calculated t was greater than theoretical t ($8.80 > 2.037$) with a level of significance of 0.05 in compliance with the Regulation of Degrees and Degrees of the César Vallejo University of Trujillo to obtain the Academic Degree of Teacher in Administration of the Education.

Keywords: Organizational climate, teaching performance, educational institution "José María Arguedas".

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La institución educativa “José María Arguedas “del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia de Yauli” 2018, en estos últimos años ha pasado por un periodo de conflictos sociales entre director y docentes, interés por el poder, poca participación en las actividades de la institución de algunos profesores y bajo desempeño laboral de los docentes, se observaba un clima un tanto tenso y apático. Motivo por el cual el clima organizacional viene siendo resquebrajado y que no corresponde a un buen desarrollo académico, sino que influye en el desempeño laboral de los docentes de dicha institución, por falta de cultivo de valores tanto de los docentes, personal directivo y fundamentalmente el liderazgo del director y por otro lado poner a prueba el supuesto estudio de estas variables que se encuentran relacionadas.

La educación actual viene afrontando una serie de dificultades y una de ellas es el liderazgo del director y de los directivos en la administración, en gran parte de las instituciones educativas públicas de nuestro Perú, falta un buen sistema gerencial en la educación con eficaz y eficiencia. Por otro lado, existe algunos maestros con actitudes con un tanto conflictivas que alguna manera podrían influir en su desempeño laboral de los docentes en estudio. El buen desempeño docente está ligado a muchos variables, como: su profesionalismo, su preparación constante de actualización, la motivación y un buen clima organizacional. En esta investigación queremos demostrar si

el clima organizacional tiene relación con el desempeño laboral de los docentes finalmente determinando el nivel del clima organizacional y el desempeño en docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia de Yauli. Sabiendo la existencia de un clima organizacional un tanto tenso que pueda influir en la actividad laboral de los docentes se ha planteado el trabajo de investigación cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” de Santa Rosa de Sacco-Yauli. El trabajo de investigación tiene como propósito de superar y mejorar cuidadosamente el problema, mediante este estudio nos sirve para dar una solución positiva en el clima organizacional entre docentes de la institución educativa. Para entender mejor las variables clima organizacional y desempeño laboral, creemos que es necesario deslindar la procedencia del término clima organizacional y desempeño laboral, enmarcándonos dentro del enfoque de la psicología ambiental. A continuación, se revisará los antecedentes sobre las variables del trabajo de investigación.

Zabalaza (1996) mencionó: Se habla de clima para referirse a la forma en que las personas se relacionan entre sí y también a las características que posee un determinado ambiente social; Así también el autor señaló: cuando hablamos de clima nos referimos las condiciones que caracterizan una situación y a la percepción de ella; y en ese sentido el clima organizacional es algo que caracteriza el ambiente, que está formado por componentes humanos, que marca y condiciona el contexto de vida y de trabajo (p.267).

Entendiéndose por clima organizacional a la percepción del ambiente donde una persona desempeña sus funciones a diario, influyendo en su conducta dentro de la organización; ejemplo: el trato de un director puede tener con los docentes, la relación entre docentes, la interacción entre docentes con los alumnos, e incluso la relación de los ya mencionados con los padres de familia y todo el personal administrativo de la institución educativa. Todos ellos determinan el tipo de clima organizacional; bueno,

malo o regular influyendo en el desarrollo laboral en los docentes de la institución educativa como una organización en su conjunto.

Según Hall (1996, p.20), la variable clima organizacional lo conceptualiza como un conjunto de propiedades del medio ambiente laboral, observadas directamente o indirectamente por las personas que trabajan y es una fuerza que influye en la conducta del trabajador.

La realidad en el campo de la docencia de la educación básica regular se exige docentes competentes, con sentido de ética, con eficiencia y eficaz en sus funciones laborales. En tal sentido, el reto de los docentes es asumir sus responsabilidades educativas y con énfasis a los valores, profundizando el talento humano, con sentido de justicia social y que permite la formación de estudiantes competentes y que contribuyan a la mejora del cambio de la sociedad peruana. El clima que necesita las instituciones educativas del nivel secundario debe ser un clima positivo armonioso, donde se refleja la armonía de la comunidad educativa priorizando en ellos la práctica de valores, con relaciones dentro del marco del respeto, motivando su colaboración y ser pro activo, con estimulación intelectual que permita el desarrollo integral de los estudiantes. Así mismo, para los estudiantes es importante el buen desempeño docente que permita facilitar el proceso de aprendizaje estimulando la intervención adecuada promoviendo que los estudiantes sean competitivos con la iniciativa de soluciones innovadoras y certeras en tiempo efectivo.

El sistema educativo actual en el Perú es un problema fundamentalmente económico y social. No es un problema meramente técnico o metodológico. “no es posible democratizar la enseñanza de un país sin democratizar su economía y sin democratizar por ende la superestructura política del Estado.

El problema de la enseñanza no puede ser bien comprendido en nuestro tiempo, si no es considerado como un problema económico y como un problema social. El error de muchos reformadores ha estado en un método abstractamente idealista, en su doctrina exclusivamente pedagógico,

sus proyectos han ignorado el íntimo engranaje que hay entre la economía y la enseñanza.

A su vez Alvarado (1993), considera que el clima organizacional es una percepción que se obtiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable (o de aceptación) o desfavorable (o de rechazo) del entorno laboral para las personas que integran la integración. En general el clima organizacional, es una suma de percepciones que describe el grado de satisfacción o no, tanto del sistema total, como de sus partes y que tiene consecuencias en la conducta laboral y por ende en la eficiencia (e imagen) institucional (p. 95).

1.2. Trabajos previos

Después de verificar trabajos de investigación, de diferentes autores recopilando sus experiencias que me han permitido aclarar y dilucidar el problema de clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa José María Arguedas del distrito de Santa Rosa de Sacco del distrito de Yauli, dentro de ellos tenemos:

A continuación, vamos a realizar algunos antecedentes referidos a las variables del trabajo de investigación.

Ámbitos internacionales

En un estudio, de Zans C. (2016), de la Universidad Matagalpa, UNAN NICARAGUA-Managua presentó la tesis para optar el grado de Master en una empresa con título: Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes. Es un estudio que trata de un clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el (2016), con el propósito de buscar la descripción sobre clima organizacional, luego buscar y conocer el desempeño laboral que existe, y determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de dicha facultad. El desarrollo de ésta investigación se ejecutó teniendo en cuenta el

enfoque cuantitativo y cualitativo de tipo descriptivo explicativo. La población fue de 88 trabajadores y funcionarios, la muestra fue en ambos de 59 trabajadores. Se utilizó metodología, técnicas e instrumentos para una buena investigación, Los resultados obtenidos demuestran que el clima organizacional presente en la FAREM, es de aceptabilidad en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en menor medida, por lo tanto se determina entre medianamente favorables y desfavorables, el mejoramiento del clima organizacional influirá un cambio de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad. Se considera incentivar y motivar a los trabajadores con responsabilidad de trabajar y contribuir a lograr un clima organizacional, favorable, óptimo y alcanzar los niveles de alegría y entusiasmos, además se debe consultar de manera constante y escuchar opiniones y sugerencias de toda la comunidad universitaria, al mismo tiempo mejorar el desempeño laboral en la facultad, con la motivación correspondiente para generar una buena producción y fortalecer las decisiones colectivas.

Así mismo encontramos, Tapia, Ruiz, Ruiz De la LLata – (2016), realizaron un estudio sobre “*Clima organizacional en una empresa de manufactura*”. En este artículo se presentan resultados de un estudio del Clima Organizacional realizado en la planta instalada en la ciudad de Hermosillo, Sonora, México, de una empresa global de manufactura, a través de una intervención de desarrollo organizacional. Para llevar a cabo la fase diagnóstica en la intervención, se elaboró un cuestionario y se incluyeron en el mismo las siguientes dimensiones: comunicación, motivación, liderazgo, remuneración, entrenamiento y capacitación, ambiente de trabajo, toma de decisiones y sistemas de apoyo. Se incluyen resultados que se obtuvieron las dimensiones estudiadas, así como recomendaciones de planes de acción para mejorarlas.

Por otro lado, Montiel (2012), en su tesis de maestría realizó una investigación titulada, Liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria – Universidad de Zulia, cuyo objetivo fue determinar la relación entre las dos

variables, siendo el estudio de naturaleza descriptivo correlacional; llegando a la conclusión que hay un nivel eficiente en el liderazgo transformacional de parte del director frente a la mejora del desempeño laboral del docente, siendo eficiente en su aplicación. Es decir, en este mismo orden de ideas es pertinente señalar que el clima determina la forma en que el trabajador percibe su compromiso, su rendimiento, su productividad y satisfacción en su desempeño.

Ámbitos Nacionales

Según Montoya (2015), tesis para optar el grado de magister “*Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicio turístico*”. Este estudio de investigación determina la relación entre dos variables, el clima organizacional y la evaluación del desempeño. El presente trabajo es de vital importancia, porque busca aportar conocimientos en la relación entre las variables mencionadas, pues la literatura no muestra una sola evidencia al respecto. La investigación es transversal correlacional. Se aplicó técnicas cuantitativas (instrumento de medición) y cualitativas (un focus group confirmatorio y entrevistas a expertos) con la población total de los trabajadores de la empresa de servicios turísticos PTS Perú. Para medir el clima organizacional, se utilizó el instrumento OCQ (Organizational Climate Questionnaire) de Litwin y Stringer, creado en 1968, el cual tiene 50 ítems y mide 9 dimensiones del clima organizacional. Para medir la evaluación del desempeño, se elaboró un cuestionario, el cual posee 21 ítems y mide 6 dimensiones. Se elaboró una pauta de focus group y se aplicó el mismo a una muestra. Asimismo, se realizaron entrevistas a expertos en recursos humanos a partir de la información obtenida de la matriz de levantamiento de información. En los resultados de la investigación muestran una relación directa entre el clima organizacional y evaluación del desempeño del personal, así como una relación entre las nueve dimensiones del clima organizacional con el desempeño laboral general y con algunas de sus dimensiones.

Así como, Huamán y Violeta (2014), tesis para optar el grado de Magister en Administración de la Educación “Clima Organizacional y

desempeño laboral en docentes de la institución educativa N° 1222” Húsares de Junín del distrito de Ate- Lima – Perú. Este trabajo de investigación tiene como propósito de buscar si existe o no: ¿la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en docentes de la institución educativa N° 1222, Húsares de Junín del distrito de Ate-Lima 2014?, que tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes de la institución educativa N°1222 Húsares de Junín de Ate-Lima. Este estudio es de tipo básica y de nivel descriptivo. El diseño de investigación es descriptivo correlacional. Con una población de 32 docentes y con un muestreo probabilístico de 32 docentes de dicha institución educativa N° 1222 Húsares de Junín de Ate de Lima.

Los instrumentos utilizados fue: un cuestionario sobre clima organizacional y otro sobre desempeño laboral. El resultado hallado ha sido una correlación de Rho de Spearman, que arrojó un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,05 (bilateral), y un nivel de correlación 0,749; y nos indica que la correlación es alta. Por lo que se demostró que sí existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 1222 Húsares de Junín del distrito de Ate-Lima 2014.

Por otro lado, Retamozo (2014) sustentó una tesis para optar el grado de maestra con el título “*Clima institucional y desempeño laboral en docentes de la institución educativa de inicial N° 524 Nuestra señora de la Esperanza*” del distrito de Villa María del triunfo – Lima 2014. Este estudio ha pretendido responder al problema general: existe alguna relación entre el clima institucional y el desempeño laboral en los docentes de la institución educativa N°524 Nuestra Señora de la Esperanza del distrito de Villa María del Triunfo – Lima. Este trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la correlación entre el clima institucional y el desempeño laboral en los docentes de la institución educativa de inicial N° 524 Nuestra Señora de La Esperanza del distrito de Villa María del Triunfo. El estudio ha sido tipo básica sustantiva y de nivel descriptivo. El diseño de investigación ha sido el

descriptivo correlacional. Se ha considerado una población de 48 docentes y se ha llevado a cabo un muestreo probabilístico de 32 docentes de la institución educativa de inicial N° 524 Nuestra Señora de Esperanza del distrito de Villa María del Triunfo – Lima. Los instrumentos utilizados han sido: un cuestionario sobre clima organizacional y otro sobre desempeño laboral. El resultado hallado ha sido una correlación de Rho de Spearman, arroja un valor calculado para $p = 0,000$ a un nivel de significancia de 0,05 (bilateral), y un nivel de correlación de 0,749; lo cual indica que la correlación es alta. Por lo que se demostró que sí existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa de inicial N°524 Nuestra Señora de la Esperanza del distrito de Villa María del Triunfo – Lima 2014.

A sí mismo, Monteza (2017), tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión de los servicios de la salud, en la presente investigación titulada: “*Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del hospital rural de picota 2016*”, se planteó como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del hospital rural de picota 2016, Se desarrolló una investigación no experimental, con un diseño de estudio descriptivo correlacional, siendo el instrumento aplicado para ambas variables una encuesta de 63 trabajadores, distribuidos de la siguiente manera, entre nombrado, CAS, contrato 276 y serums. Donde se obtuvo como resultado principal que el clima organizacional se encuentra en un nivel regular con un 65% mientras el desempeño laboral también se encuentra en un nivel regular con un 57%. Al mismo tiempo se concluyó que existe una relación directa y significativa entre las variables, esto se realizó mediante un análisis estadístico el Rho de Spearman muestra un valor positivo y de 0,807 lo cual evidencia que existe una relación positiva muy fuerte, pues el coeficiente de correlación es de 0,807 y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna.

Ámbitos regionales

Quispe, (2015), tesis para optar el grado de maestría en educación tema “*Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*” en el trabajo de investigación, el objetivo es determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral; es decir, con qué medida se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacucha-Andahuaylas, su metodología corresponde al enfoque cuantitativo y utilizando una metodología analítico empírico y sirvió de pruebas estadísticas para el análisis de datos. En conclusión, se evidencia una estadística de correlación de 0,520, es como demuestra que sí existe una relación directa, positiva moderada, es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0,01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la $p\text{-valor} < 0,05$.

Por otro lado, se encontró una revista de investigación de ciencias sociales de la Universidad de Zulia-Venezuela, “*El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del ambulatorio la Victoria*”. De B. Queipo, y M. Useche, (2002). Se hizo un estudio con una población de 50 barrios, donde habitan un promedio de 200,00 mil habitantes, la investigación fue trabajado descriptivamente. Con un resultado: el desempeño de los trabajadores en el área de mantenimiento es deficiente, porque no cuentan con los materiales y herramientas en su debido momento para realizar sus labores, es por ello que las tareas asignadas no pueden llevarse a cabo con normalidad. Y el entrenamiento que tienen los trabajadores es insuficientes para realizar los trabajos ordenadas y asignadas para ascender dentro de la organización de salud.

Menéndez (1999). “*Comunicación y Clima Institucional*”. Demostró que la comunicación es un acto eminentemente social que nos permite desarrollarnos mediante las relaciones de interpersonales dentro de una

institución y planteó como objetivo general, ejecutar un programa de comunicación para mejorar el clima organizacional de la escuela; a partir de este se obtuvo las siguientes conclusiones: Existe fallas en él, proceso de comunicación en la escuela o instituciones.

Ante esta preocupante actitud del ambiente laboral, es decir de manera especial me decidí a conocer cómo se encuentra el desempeño docente y el clima organizacional, por otro lado, poner a prueba el trabajo de investigación de que estas variables se encuentran relacionadas. El clima organizacional, en los últimos años ha mermado repercutiendo un desempeño laboral bajo y poca práctica de valores, en un ambiente contradictorio de malestar general de la institución educativa, donde no hay la toma de conciencia y práctica de valores entre los elementos de la comunidad educativa de manera asertiva y de conducir a un mejor destino la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia de Yauli.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Clima organizacional

En cuanto a la variable del clima organizacional se ha encontrado que: El término clima, desde una perspectiva geografía, es utilizado muy a menudo para determinar el tipo de clima que corresponde a una zona geográfica a una temporada del año: es decir, señalando si es un clima cálido, o un clima templado, o un clima frígido, entendiéndose entonces por clima el conjunto de fenómenos meteorológicos que caracterizan a una zona o a un periodo de tiempo. Por esto la definición de clima, de manera muy original, tiene que ver con la forma en que se comparten los fenómenos naturales: frío, calor, sequedad, humedad. Progresivamente la definición de clima se ha ido incrementando en las relaciones humanas. Es como podemos hablar de clima refiriéndonos a una forma que las personas se relacionan entre sí, demostrando sus características que demuestra en un determinado ambiente social.

Alvarado (1993), determina el clima organizacional, como una percepción que se obtiene de una organización y del medio ambiente laboral y que consiste en el grado favorable o de aceptación y desfavorable o de rechazo dentro del entorno ambiente laboral para los trabajadores que están integrados. En términos generales podemos decir el clima organizacional, es un conjunto de recepciones que describe el grado de satisfacción o no, tanto del sistema total, como de sus partes y que tienen consecuencias en la conducta laboral y por ende en la eficacia de imagen institucional.

La definición de Caligiore y Díaz (2003), El clima organizacional es un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructura organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección entre otros. Todos los elementos mencionados conforman un clima particular, donde prevalecen sus propias características que en cierto modo preventa, la personalidad de una organización e influye en el comportamiento de los individuos en el trabajo. (P.645)

En un estudio reciente Pérez y Chupayo (2007) dice que los diferentes trabajos de investigación han demostrado que el clima social u organizacional se relaciona positivamente con el desempeño laboral. Por otro lado, Álvarez (2001) encontró que sí el clima es tenso favorece la deserción del personal contratado. Los primeros demostraron que existe una correlación positiva ($r=0,28$) y significativa al 0,05 de error en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huancayo, también demostraron que existe un clima organizacional adecuado y un desempeño regular. En la misma dirección Zempoaltécatl (2004) demostró que a mayor comunicación social mayor satisfacción laboral en docentes de educación superior de México.

Zabala (1996) mencionó sobre clima:

Se comenta sobre clima para referirse a la forma en que las personas se relacionan entre sí y también a las características que posee un

determinado ambiente social; Así también el autor señaló: cuando hablamos de clima nos referimos las condiciones que caracterizan una situación y a la percepción de ella; y en ese sentido el clima organizacional es algo que caracteriza el ambiente, que está formado por componentes humanos, que marca y condiciona el contexto de vida y de trabajo (p, 267).

Según Hall (1996); se manifiesta sobre clima organizacional “*clima organizacional se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los trabajadores que se supone una fuerza que influye en la conducta del trabajador*” (p, 20).

Tagiuri y Littwin, (1968) definió el clima como una propiedad relativamente perdurable del entorno interno de una organización que a) es experimentado por sus miembros; b) que influencia en su comportamiento y c) que puede ser descrito mediante un set particular de atributos de la organización.

Littwin y Stringer (1968) conceptualizaron el clima como las percepciones que los individuos compartían sobre los efectos que la estructura y el sistema de sanciones de la organización tenía sobre su motivación.

A sí mismo, como lo definió Pulido (2003, p.77), “*Es la percepción del medio entorno que surge como resultado, tanto de las pautas de comportamiento cotidianas y diferenciadas, como de valores; estos influyen y afectan el significado y la relación de las personas involucradas en ella (organización)*”. El autor se refirió a la conducta de los miembros de una organización, que como sabemos, produce un estilo de hablar, dirigir, conducir. Únicas, que sumando esas diferencias produce una organización claramente diferente de otra en función de lo que perciben y experimentan los miembros de la misma, y está fuertemente vinculado con la interacción de las personas ya sea actuando de manera grupal o de forma individual, con la estructura de la organización y con los procesos; por consiguiente, influye en la conducta de las personas y el desempeño de las organizaciones. Desde esa perspectiva el clima organizacional es un filtro por el cual, pasan los fenómenos objetivos (estructura, liderazgo, toma de

decisiones), por tanto, evaluando el clima organizacional se mide la forma como es percibida la organización. Siendo entonces un factor primordial dentro de la organización es la persona y su entorno, pero según sus características personales, el rol que cumple, las percepciones que tiene de la tecnología estructura y sistema organizacional determinarán el clima organizacional, el cual es influenciado principalmente por la labor que ejerce el líder de la organización.

En el caso de las instituciones académicas, el concepto de clima organizacional nos ayudara a describir y entender el efecto que produce las percepciones y conductas de sus miembros en el buen desempeño y desarrollo de su organización; y más en concreto, lo que se refiere a las condiciones que afectan las relaciones interpersonales y los sistemas de actuación de la organización en el campo de la docencia, la gestión institucional y las relaciones con el entorno. Si planificamos un día de paseo de campestre, nuestro objetivo es divertirnos, jugar, descansar, en fin, pasarla bien con los amigos o con la familia; pero para lograr este objetivo, tenemos que tener en cuenta un factor importante y trascendental, el tiempo atmosférico; porque es obvio que si ese día llueva no tendremos ganas de salir de nuestras casas, o si salimos seremos pocos, estaremos aburridos, con frío sombreándonos bajo un árbol y sin ganas de jugar, lo planeado simplemente no se desarrollará o fracasará.

De igual forma los directivos y docentes de una institución educativa es importante conocer cuál es el clima organizacional de su institución educativa; este nos guiará planificar nuevas estrategias y objetivos, desde una organización, para mejorar el desempeño profesional de los docentes y directivos, podemos decir mejorando permanentemente el desarrollo de estilos de gestión y la filosofía de la organización.

Como nos indicó Toro (2001): *“El clima organizacional es responsable de efectos y consecuencias muy diversas sobre las actuaciones de las personas en el trabajo y sobre la eficiencia, la efectividad, productividad y competitividad de la organización”* (p.46).

En una institución educativa el mejor vehículo es el clima positivo para una buena labor en equipo, una buena organización es una verdadera célula social que se interrelaciona con su medio, tiene una tranquilidad y obtienen buenos resultados. Las células nacen, crecen, se desarrollan, producen y mueren. Pero se mueren los que los que no se adaptan por problemas de su organización interna, no fue consistente. La causa de la muerte de una organización interna es parecida a un desequilibrio, es donde no existe una armonía y señala la deficiencia en el trabajo del equipo.

Entendiéndose entonces por clima organizacional a la percepción del ambiente donde una persona desempeña sus funciones a diario, influyendo en su conducta dentro de la organización; ejemplo: el trato de un director puede tener con los docentes, la relación entre docentes, la interacción de los docentes con los alumnos, e incluso la relación de los ya mencionados con los padres de familia y todo el personal administrativo de la institución educativa. Todos ellos determinan el tipo de clima organizacional; bueno, malo o regular influyendo en el desarrollo laboral en los docentes de la institución educativa como una organización en su conjunto.

En conclusión, el clima organizacional se define como la percepción que proporciona la información del medio ambiente acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo cambiar en la conducta y actitudes, donde una persona desempeña sus funciones a diario, influyendo en su conducta dentro de la organización.

Dimensiones de la variable clima organizacional

Dimensión 1: Relaciones interpersonales

La dimensión de relaciones interpersonales son asociaciones de largo plazo entre dos o más personas. Estas Asociaciones pueden basarse en emociones y sentimientos, como el amor y el gusto artístico, el interés por los negocios y por las actividades sociales, las interacciones y formas colaborativas en el hogar, entre otros. Las relaciones interpersonales tienen lugar en una gran variedad de contextos, como la familia, los grupos de amigos, el matrimonio, los entornos laborales, los clubes sociales y

deportivos, las comunidades religiosas y todo tipo de contexto donde existan dos o más personas en comunicación. Estas relaciones juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de las personas, a través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato, lo que favorece su adaptación e integración al mismo.

Según Bisquerra (2003:), una relación interpersonal “*es una interacción recíproca entre dos o más personas*” se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social (p, 23).

Dimensión 2: Estilos de dirección

Es la forma personal que imprime el dirigente a su trabajo y que marca, por así decirlo, su forma de influir en lo subordinados y de guiarlos o conducirlos al cumplimiento de los objetivos de la organización. Estilos de dirección para muchos especialistas se enmarca dentro de lo que tradicionalmente se conoce como el “arte de dirigir”. El estilo es algo concreto, reconocible, relativamente aislable y fuente de éxito o fracaso en el campo de la dirección. El estilo se asocia a la mayor o menor capacidad creadora del dirigente y a como éste se proyecta en la interacción de su trabajo con el colectivo. El estilo de dirección, es bueno decirlo, es un elemento donde están presentes las formas en que se establece el proceso de comunicación. Su clasificación es estilos autocráticos, estilos democráticos y estilo liberal y una de sus características es dirección educacional.

Sánchez (2002), este artículo presenta un modelo de caracterización y análisis del estilo de dirección y liderazgo de los dirigentes organizacionales. Con este se logra un análisis integral, en la medida que se caracteriza el estilo a luz de la percepción de los colaboradores a través de una comunicación. Bibliotecadigital.univalle.edu.co.

Dimensión 3: Dinámica

Esta dimensión, significa fuerza, es decir la fuerza del grupo. Es esencial para trabajar con grupos de aprendizaje en cualquier nivel académico el

realizar actividades y ejercicios diseñados para el grupo que permitan conocerse, relacionarse entre ellos, resolver conflictos, llegar a un consenso. La dinámica de grupo forma parte de la psicología social y se encarga del estudio de los procesos y estructuras grupales, fue el psicólogo norteamericano de origen alemán Kurt Lewin el fundador de la dinámica de grupos: “en el marco de la vida cotidiana, de las relaciones interpersonales, es donde la dinámica del grupo cobra su utilidad”. Las dinámicas son medios para conseguir un objetivo, nunca son un fin en sí mismas y son instrumentos que el docente debe saber utilizar.

El clima organizacional es el nombre dado por diversos autores; al ambiente generado por las emociones de los miembros de una organización o grupo, en el cual está relacionado con la motivación de los trabajadores. Se refiere tanto a la parte física como emocional. El clima organizacional es un elemento complejo y subjetivo dentro de la cuestión de las organizaciones, pero que ha tenido una amplia presencia a lo largo de las contribuciones teóricas realizadas sobre este tema. Aparece ligado tradicionalmente a las organizaciones empresariales, y precisamente la influencia sobre estas de los rápidos cambios económicos, sociales, de comunicación e información sucedidas en los últimos, hacen necesarias nuevas investigaciones acerca de su desarrollo.

Desempeño laboral

Definición

La variable desempeño laboral de los docentes, corresponde a la habilidad de sus conocimientos y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar un trabajo. El desempeño es toda acción realizada o ejecutada por un individuo o persona para cumplir una responsabilidad.

Iniciando con las definiciones según Chiavenato (2000), el desempeño laboral *“Es la actitud que desarrolla el trabajador de cumplir con los objetivos trazados, este contribuye con la estrategia individual para lograr los objetivos planificados”*.

Los empleados tienden a preferir trabajos que les den oportunidad de usar sus habilidades que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando, de tal manera que un reto moderado causa placer y satisfacción (Robbins, 1998).

Según Nash, (2000). Una actualización es una forma muy importante para mejorar la producción laboral, según esta actualización se obtiene un resultado positivo de un 80% de los casos. El objetivo de ésta es buscar la información correspondiente para un buen desarrollo en el cargo.

Según Chiavenato (2000), el desempeño humano es extremadamente situacional y varía de una persona a otra, y de situaciones en situaciones, pues depende de innumerables factores condicionantes que influyen bastante. El valor de las recompensas y la percepción de que las recompensas dependen del esfuerzo determinan el volumen del esfuerzo individual que la persona estará dispuesta a realizar. Cada persona evalúa la relación costo – beneficio para saber cuánto vale la pena hacer determinado esfuerzo. A su vez, el esfuerzo individual depende de las agilidades y capacidades de la persona y de su percepción del papel que debe desempeñar. En consecuencia, el desempeño en el cargo es función de todas estas variables que lo condicionan. El desempeño laboral de los docentes tiene las siguientes características, corresponde a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su labor.

Adaptabilidad, Es cuando debemos estar preparados a un cambio en la vida diaria de nuestro trabajo en el ambiente laboral y en la vida profesional se demuestran en retos y oportunidades de mejorar las labores e incrementar expectativas a largo plazo para el éxito.

Comunicación, Es la capacidad o acción consciente de interrelacionarse, intercambiar información e ideas con terminologías adecuadas a la necesidad del ambiente.

Conocimientos, es la facultad del ser humano para entender y comprender por medio de la razón la naturaleza, cualidades y relaciones de los casos en la vida profesional de nuestro trabajo.

Calidad de trabajo, Está relacionado con las condiciones de trabajo. La calidad de trabajo del profesional es la excelencia e innovación y que tiene un conocimiento, habilidades necesarias para desarrollar su trabajo con responsabilidad en el ámbito laboral. Produce o realiza una tarea de alta calidad.

Planificación, es una herramienta que permite ordenar y sistematizar información relevante para realizar un trabajo. Este camino propone una forma de interrelacionarse los recursos humanos, financieros, materiales y tecnología disponible.

Las teorías del desempeño laboral,

Podemos decir que complicado será el desempeño exitoso, afectará su decisión en el desempeño de las personas. Frente a la forma de escoger un buen momento la persona prefiere elegir el nivel de desempeño que mejor le aparezca o conviene y lograr un resultado bastante favorable practicando los valores frente a sí mismo a todas las personas.

Aliaga, (2000), se pronuncia sobre el desempeño docente al elaborar una escala tipo Likert, para evaluar el desempeño docente y experimentar que los docentes de San Marcos son evaluados por sus alumnos en un nivel por encima del desempeño medio.

La teoría es muy importante, si ¿qué aplicaciones debemos realizar para que sea más productivo la persona?:

1. Motivar con retribuciones y recompensas, que el trabajador podrían ser de acuerdo a lo que desea.
2. Los directivos deberían proponer, que el trabajador obtengan resultados como un atractivo.

3. La teoría percibe los comportamientos observados y esperados, el personal tiene conocimiento, lo que se espera de que forma será la evaluación.
4. Por último, la teoría está en interrelación con la percepción del trabajador. Las mismas percepciones de desempeño, recompensa con los resultados, que es el objetivo de un personal que determina su nivel de esfuerzo en el trabajo, los resultados son obtenidos en sí mismo, para esto se debe darle un refuerzo o retroalimentación para orientar las percepciones de la realidad del medio (Robbins, 1996).

Nash (2000), habla sobre teoría de las expectativas que tiene implicancia práctica en las empresas que tratan de mejorar su productividad, al caso, los gerentes deben tener en cuenta una relación entre recompensa y desempeño, creando una confianza entre el comportamiento y la retribución para crear las expectativas dejar que no alzan remuneraciones indiscriminadas.

La motivación, es una variable del desempeño laboral “cuando la persona está bien motivada y satisfecha se encuentra con mayores ánimos y fuerzas para continuar el trabajo”. La motivación juega un papel muy importante en el desarrollo laboral de la persona para ejecutar lo planificado. Por lo tanto, los administradores tienen la responsabilidad especial para crear un clima motivador positivo y lograr todo el esfuerzo a fin de enriquecer el trabajo.

Schwartz, (1994), la motivación se constituye la animación de lograr un objetivo planificado, buscando un poderoso optimismo, para encontrar un óptimo desempeño en el ambiente.

El desempeño, es el rendimiento de su fuerza laboral y la acción que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas que exigen su trabajo en el contexto laboral específico de actuación, es cuando demuestra su idoneidad. El desempeño es un acto importante dentro del trabajo que se cumple un determinado tarea organizada.

Cuando hay mayores retribuciones económicas, sociológicas y psicológicas, que pueden ser justos y equilibrados, ellos darán lugar con mejores desarrollos y de mejor satisfacción, es porque los trabajadores justifican que los incentivos que reciben son producto de sus labores. Estos niveles o casos de satisfacción conllevan a un mayor compromiso, porque influye en el desempeño y esfuerzo de un buen trabajo. Davis y Newstrom (1999).

La planificación por objetivos es un proceso clínico que está conformado de cuatro momentos para mejorar la actitud del desempeño deseado:

1. planificación de objetivos.
2. Planificación de acciones.
3. Control periódica.
4. Evaluación final.

Evaluación de desempeño, es la medición del rendimiento que viene ser un sistema formal para valorar el cumplimiento de sus labores de un empleo dentro de la evaluación de desempeño, también es una herramienta de gestión que se utiliza para evaluar de qué manera: los conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos, es decir sus competencias que pueden lograr los objetivos planificados del medio.

La importancia de la evaluación del desempeño laboral, es evaluar al trabajador que es un componente muy fundamental en sus labores, porque contribuye a una capacitación, actualización, estrategias para demostrar la eficiencia en el proceso de la misión y visión de la organización y sus competencias laborales de sus cargos.

Chiavenato (2000), realiza una inferencia que la evaluación del desempeño laboral es una forma de apreciar el buen desempeño de cada persona que cumplen una función dentro de sus labores, teniendo en cuenta las metas y resultados que logran alcanzar y de su potencialidad de desarrollo , porque demuestra un proceso de excelencia y cualidades de un

trabajador con identificación a su centro de labor, podemos decir que la evaluación del desempeño en un proceso dinámico que presenta una actitud de buena administración.

Las ventajas de la evaluación de desempeño laboral son:

1. Colaborador dentro de su trabajo con sus compañeros
2. Comunicativo en las decisiones para la gestión
3. Programan ascensos en el ambiente de trabajo
4. Planifican proyectos de actualización depende a las necesidades que necesitan
5. Mantener las buenas relaciones de coordinación y mejorar la parte moral de los trabajadores.

Finalmente, la evaluación de desempeño, lo entendemos que consiste en mejorar los problemas de rendimiento y la calidad de trabajo en las organizaciones.

Rensis y Likert, establece cuatro tipos de sistema organizacional, con un clima particular:

Autoritario, es una comunicación altamente burocrático, centralizadas, que ejercen control, presentando un clima de desconfianza y de temor.

Paternalista, aplican un control descentralizado, existe una flexibilidad en los trabajadores. El clima es de entera confianza y tranquilidad con trabajadores dependientes, respetando las reglas establecidas.

Consultivo, este sistema las decisiones son descentralizados, el clima es de confianza y de responsabilidad.

Participativo, las decisiones lo toma la organización en su conjunto. La comunicación es abierta en todo momento. El clima es de entera confianza y las relaciones son buenas.

Dimensión 1: Didáctica

La didáctica es parte de la pedagogía que estudia las técnicas y métodos de enseñanza. Es usual encontrar productos y actividades para niños donde aparece el concepto de didáctica. Contenidos didácticos, material didáctico y juegos didácticos. La didáctica es la rama de la pedagogía que se encarga de buscar métodos y técnicas para mejorar la enseñanza, definiendo las pautas para conseguir que los conocimientos lleguen de una forma más eficaz a los educandos. Dicen los expertos que por didáctica se entiende a aquella disciplina de carácter científico-pedagógico que se focaliza en cada una de las etapas del aprendizaje.

Para Aebli la didáctica es una ciencia que auxilia a la pedagogía para todo lo que tiene que ver con las tareas educativas más generales. Asegura que la didáctica científica es el resultado del conocimiento de los procesos educativos en el intelecto de un individuo y las metodologías utilizadas.

Dimensión 2: Orientación

La orientación es un conjunto de actividades destinadas a los estudiantes, padres y profesores, con el objetivo de contribuir al desarrollo de sus tareas dentro del ámbito específico de los centros escolares. La definición de orientación está vinculado al verbo orientar. Esta acción hace referencia a situar una cosa en una cierta posición, a comunicar a una persona aquello que no sabe y que pretende conocer, o a guiar a un sujeto hacia un sitio, es frecuente que la orientación consista en ubicar el oriente, como un proceso sistemático de asistencia a personas en proceso formativo sea en el ámbito personal como profesional, cuyo objetivo es desarrollar conductas vocacionales que los auxilien en su vida. Debemos partir de que las técnicas que se utiliza en orientación, toman cuerpo en relación a situaciones y casos concretos y están en función del marco de trabajo del orientador dentro de las instituciones educativas, especificando sus tareas o competencias en función de las cuales se justifica el empleo de diversas técnicas de orientación. De la misma manera, la orientación educativa se extiende a los profesores y a los propios padres de los estudiantes, el profesional de dicha

disciplina respaldará y ayudará a ambos en sus roles para que contribuyan de la mejor manera al desarrollo de los estudiantes.

En este sentido, las consideraciones planeadas en la actualidad coinciden en que la orientación se concibe como conjunto de estrategias de ayuda, de apoyo que sirven de guía en el proceso de formación y desarrollo de la personalidad, favorece la solución de problemas y prepara a los sujetos para la acción transformadora partiendo de una intervención que va influir en los propósitos, los métodos y los agentes educativas al realizar su actividad Sánchez (2014) y Gonzales (1015).

Dimensión 3: Actitud

La actitud definida por Allport, que la considera un estado de disposición mental y nerviosa, organizado mediante la experiencia, que ejerce un flujo directivo dinámico en la respuesta del individuo a toda clase de objetos y situaciones (1935). Esta definición plantea ya algunas características centrales de la actitud, Vallerand, (1994) a) es un constructo o variable no observable directamente; b) implica una organización, es decir, una relación entre aspectos cognitivos, afectivos y conativos; c) tiene un papel motivacional de impulsión y de orientación a la acción aunque no se debe confundir con ella y también influencia la percepción y el pensamiento; d) es aprendida; e) es perdurable; y f) tiene un componente de evaluación o afectividad simple de agrado-desagrado.

La actitud es un procedimiento que conduce a un comportamiento en particular. Es la realización de una intención o propósito. Según la psicología, la actitud es el comportamiento habitual que se produce en diferentes circunstancias. Las actitudes determinan la vida anímica de cada individuo.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia – Yauli 2018?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre relaciones interpersonales y didáctica en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” de Santa Rosa de Sacco-Yauli 2018?

¿Cuál es la relación entre estilos de dirección y Orientación en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia de Yauli 2018?

¿Cuál es la relación entre dinámica y actitud en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia de Yauli 2018?

1.5. Justificación del estudio

Ya que el trabajo de investigación sobre clima organizacional y el desempeño laboral es una constante desde hace años. La preocupación de mejorar las condiciones de buen clima de trabajo en la institución educativa “José María Arguedas” de Yauli en este apartado se destacó algunos estudios relevantes de gran importancia del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral, posteriormente habrá más estudios concretamente que tienen que ver con el clima y el desempeño en organizaciones escolares.

Justificación teórica

La investigación se justifica desde el punto de vista teórico, porque propondrá, reflexiones y análisis en torno a la concepción del clima organizacional , los tipos de clima y factores que inciden, tales como el enfoque de liderazgo directivo, comunicación y relaciones interpersonales,

así como también aspectos inherentes al desempeño laboral de docentes, enfocándose en sus habilidades y estrategias, descartando algunos de sus roles, al ampliar los conocimientos del equipo directivo y docentes de la institución educativa en estudio, sobre todo si se aplican los contenidos expuestos.

Las bases teóricas y los resultados de este estudio sugieran mejoras para el clima organizacional el desempeño docente en la educación de aprendizaje de los estudiantes de la institución “José María Arguedas”, supone un aporte interesante entre el clima organizacional y el desempeño docente, dado que la influencia idealizada, estimulación intelectual y motivación son competencias básicas que se correlacionan con las competencias personales, sociales y pedagógicas tiene especial énfasis en el nivel de educación superior y son necesarias para mejorar el clima organizacional de la institución educativa, con resultados favorables para los estudiantes y futuros profesionales.

Justificación práctica

Además, desde un punto práctico, es conveniente que el director de la institución educativa asuma que el clima organizacional hace que los docentes se motivan y se involucran por su trabajo, en consecuencia, es necesario que propicien un ambiente estimulante y productivo para todos.

Este trabajo se justifica porque sus resultados permitirán establecer, en elaborar y desarrollar un plan de mejora que tendrá incidencia no solo en las relaciones interpersonales de la institución educativa “José María Arguedas” de Yauli, sino que, además, influirá en la calidad del servicio educativo y por ende en los resultados del estudiante con mejorar la educación.

Justificación metodológica

El trabajo de investigación demuestra un diagnóstico, para esto se han diseñado dos instrumentos relacionados a ambas variables, que sirven para la recolección de información; los dos cuestionarios permitieron medir la confiabilidad y validez del clima organizacional y del desempeño docente. La

intención es propiciar planificaciones que permitan la compatibilidad entre clima y desempeño docente, para mejorar los resultados de la buena relación y buen desempeño laboral con los docentes competentes de acuerdo a las necesidades actuales. Además, por su confiabilidad la investigación debe servir como referencia para que los instrumentos sean aplicados en otras entidades educativas.

Así mismo, metodológicamente, el proceso investigativo se define la aplicación de técnicas e instrumentos para determinar la relación entre Clima organizacional y desempeño laboral, que dará lugar a un material escrito, que podrá ser utilizado como antecedente para otros trabajos de investigación que abordan el tópico expuesto, así como de material de apoyo para diversos estudios porque contiene, además, un instrumento de recolección de información validado por expuestos en el área. Se ha considerado el desarrollo de esta investigación que permitirá que los agentes de dicha institución educativa se involucren en el conocimiento de lo que acontece en ellos y visualice las necesidades de cambio en esta materia de promover un clima organizacional pertinente, favorable a las expectativas de todos sus miembros considerando que el desempeño docente conlleva a mejorar las relaciones laborales y por consiguiente el producto educacional.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe una relación directa entre clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia de Yauli 2018.

Hipótesis específicas

Existe una relación directa entre las dimensiones de relaciones interpersonales y la didáctica en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia de Yauli 2018.

Existe una relación directa entre las dimensiones de estilos de dirección y la orientación en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia de Yauli 2018.

Existe una relación directa entre las dimensiones de dinámica y la actitud en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia de Yauli 2018.

1.7. Objetivo

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia de Yauli 2018.

Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre relaciones interpersonales y didáctica en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia de Yauli 2018.

Determinar la relación que existe entre estilos de dirección y orientación en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia - Yauli 2018.

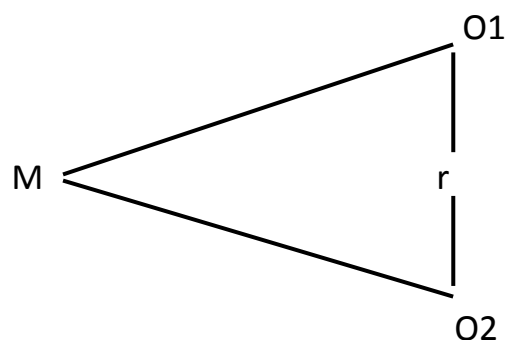
Determinar la relación que existe entre dinámica y actitud en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia de Yauli 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El estudio de investigación es de tipo no experimental, porque no se manipuló las variables, tampoco la población de estudio. Es una investigación descriptiva de dos variables individuales que tienen una relación de tipo correlacional donde no se mide las variables en el tiempo ni su comportamiento comparando en diferentes momentos. El diseño es una estrategia que se aplica para adquirir las informaciones que se debe obtener en el trabajo de investigación Hernández, Fernández, y baptista (2006, p, 80).

Éste diseño descriptivo correlacional se expresa gráficamente de la siguiente manera:



Dónde:

M = Muestra: total 34 docentes

- O1 = Observación de la variable clima organizacional
- O2 = Observación de la variable desempeño docente
- r = Correlación entre O1 y O2.

Sánchez (2002 p. 87), “Este diseño o tipo de investigación descriptiva más usado en el ámbito de la psicología, educación y ciencias sociales. Se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés de una misma muestra de sujetos, o eventos observados. Es un tipo de investigación relativamente fácil de diseñar y de realizar”. De acuerdo a esto, esta investigación se basó en un diseño no experimental, ya que trabajó sobre las realidades del hecho, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Basado en una sola muestra de estudio, pero en el que se investigan dos o más variables se trató de establecer relaciones entre clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa” José María Arguedas” de santa Rosa de Sacco-Yauli.

Para Hernández, et al. (2006) señala que los estudios de tipo correlacional permiten conocer la relación que existe entre dos o más categorías, conceptos o variables en un determinado contexto peculiar, estos estudios logran medir el grado de asociación entre las variables; sustentadas en hipótesis sometidas a pruebas pudiendo ser una correlación positiva cuando muestran valores altos en las variables y negativas, describiendo una correlación entre las variables cuando en un momento determinado, entendido como que la primera variable tienen efecto en la otra variable (p,104-105).

Entendiéndose de otro modo podemos afirmar que los estudios correlacionales tienen como objetivo medir cada variable que esta presuntamente relacionada y luego se produce a medir y analizar la correlación que tienen, sustentado en hipótesis que han sido sometidas a pruebas para el estudio sería: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y desempeño docente?, donde la correlación puede ser positiva y negativa.

2.2. Variables, operacionalización

Las variables, pueden entenderse como los conceptos que forman enunciados de un tipo particular denominado hipótesis. Las variables se refieren a propiedades de la realidad que varían, es decir, su idea contraria son las propiedades constantes de cierto fenómeno, las variables son características de la realidad que puedan ser determinados por observación y, lo más importante, que pueda mostrar diferentes valores de una unidad de observación a otra, por ejemplo, de una persona a otra, o de un país a otro.

Para Kerlinger y Lee (2002), una variable es una propiedad que pueden fluctuar y cuya variación es susceptible de adoptar diferentes valores, los cuales pueden medirse u observarse. Las variables adquieren valor para la investigación cuando se relacionan con otras variables, es decir, si forman parte de una hipótesis o de una teoría. En este caso se las denomina constructos o construcciones hipotéticas.

A sí mismo Silva (2015) la operacionalización de las variables son, *“procesos donde permite realizar el tránsito que parte de la definición y desemboca en el recurso cuantitativo o cualitativo, que mide o clasifica dicha definición”* (p.44).

Variable 1: Clima organizacional

Dimensiones:

- Relaciones interpersonales
- Estilos de dirección
- Dinámica

Variable 2: Desempeño laboral

Dimensiones:

- Didáctica
- Orientación
- Actitud

Matriz de la operacionalización de la variable 1: Clima organizacional.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	<p>Alvarado (1993), considera el clima organizacional como una suma de percepciones que describe el grado de satisfacción o no, y que tiene consecuencias en la conducta laboral.</p> <p>“Implica realizar el estudio del clima organizacional como consecuencia del desempeño laboral positivo o negativo en los docentes de la I.E. “José María Arguedas” de Santa Rosa de Sacco de Yauli 2014.</p>	<p>Zabala (1996), habla de clima organizacional, se refiere a la forma donde las personas se relacionan entre sí y a las características que tienen un determinado ambiente social.</p> <p>Se elaboró un cuestionario considerando tres dimensiones, tales como:</p> <p>1. Relaciones inter personales. 2. Estilos de dirección. 3. Dinámica.</p> <p>Y se consideró 21 ítems.</p>	<p>1. Relaciones inter personales. Se consideró de 1 a 7 ítems.</p> <p>2. Estilos de dirección. Se consideró del 7 a 14 ítems.</p> <p>3. Dinámica. Se consideró de 14 a 21 ítems.</p>	<p>1.1. Buenas relaciones de comunicación. 1.2. Resuelve con responsabilidad conflictos de manera adecuada e imparcial.</p> <p>2.1. Imaginación constructiva y sus funciones asignadas. 2.2. Medición de organización que permite el logro de estos personales, así como la aplicación de sus conocimientos, la posibilidad de ascensos.</p> <p>3.1. Puntualidad y cumplimiento. 3.2. Ambiente de trabajo con buenas relaciones sociales entre docentes.</p>	<p>Ordinal</p> <p>Se aplicó la escala de tipo ordinal, mediante la escala de valoración tipo Likert con los criterios:</p> <p>. Nunca (1) . A veces (2) . Siempre(3)</p>

Fuente: Elaborado por el autor.

Matriz de la operacionalización de la variable 2: desempeño docente.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	<p>Chiavenato (2000), el desempeño laboral, es el comportamiento del trabajador de la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para llegar a lograr los objetivos.</p> <p>. Implica realizar el estudio del desempeño laboral en los docentes, como causa del buen o mal clima organizacional.</p>	<p>Chiavenato (2000), el desempeño humano es extremadamente situacional y varía de una persona a otra depende de muchos factores que influyen en el trabajo.</p> <p>Son conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre desarrollar un trabajo. Es toda acción realizada o ejecutada por una persona.</p>	<p>1. Didáctica. Se consideró de 1 a 7 ítems.</p> <p>2. Orientación. Se consideró de 7 a 14 ítems.</p> <p>3. Actitud. Se consideró del 14 a 21 ítems.</p>	<p>1.1. Laboran con metodología y estrategias adecuadas al curso.</p> <p>1.2. Innovan permanentemente en cumplimiento de sus funciones.</p> <p>2.1. Dirección del trabajo en equipo y se valora.</p> <p>2.2. Cumplimiento de las metas de trabajo.</p> <p>3.1. Los estímulos: beneficios, reconocimientos y respeto en los docentes.</p> <p>3.2. Percepción del buen trabajo.</p>	<p>Ordinal</p> <p>Se aplicó la escala de tipo ordinal, considerando los criterios:</p> <p>. Nunca (1)</p> <p>. A veces (2)</p> <p>.siempre (3)</p>

Fuente: Elaborado por el autor.

2.3. Población y muestra

Población

Según Levín (1979), La población o universo es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una asociación voluntaria o de una raza, la matrícula en una misma universidad, o similares. Así podríamos hablar de la población de Colombia o México, del número de miembros de un sindicato de trabajadores, de la población de indígenas residentes en un pueblo sureño o de la cantidad de estudiantes universitarios.

A sí mismo, según Arias (2006), *“es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación”* (p.81). Para efectos de este estudio, la población quedó constituida por 34 docentes, tal o cual como se observa en el cuadro.

Población de estudio

Descripción	Masculino	Femenino	Nombrados	Contratado	Total
Director	01	00	01	00	01
Sub director (a)	00	01	01	00	01
Docentes	16	10	26	6	32
Total	17	11	28	06	34

Fuente: Institución educativa “José María Arguedas” de Santa Rosa de Sacco-Yauli 2018.

Muestra

La muestra es una parte significativa de la población, desde el punto de vista de Bernal (2006). es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio, sobre el cual se efectuará la medición y la observación de las variables objeto de estudio (p. 165).

Una muestra de 34 docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco de la provincia de Yauli 2018.

Como se puede apreciar arriba en la tabla de población de estudio, la muestra probabilística, está conformada por 34 docentes de la institución educativa pública “José María Arguedas” de Santa Rosa de Sacco- Yauli. Cabe mencionar que la muestra fue de 34 docentes.

El muestreo censal, estuvo conformada por 34 docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia – Yauli 2018.

Descripción	Masculino	Femenino	Nombrados	Contratados	total
Docentes	17	11	28	6	34
Total	17	11	28	6	34

Fuente: Institución educativa “José María Arguedas” de Santa Rosa de Sacco-Yauli 2018.

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

Técnica

La técnica que se utilizó en el trabajo de investigación para acumular la información requerida en la descripción de los comportamientos de las variables objeto de estudio fue una encuesta:

Según Alfaro (2011) indica que la encuesta, es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones personales interesan al investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito. Ese listado se denomina cuestionario (p.64).

En este caso, las técnicas comprenden una serie de instrumentos para recolectar la información, donde se empleó la encuesta como técnica.

Instrumento

En el presente trabajo de investigación el instrumento que se aplicó para la obtención de información fue el cuestionario. Hernández, et al.

(2006), lo definen como “*un conjunto de preguntas o afirmaciones*” (p.27).

Para efectos de la investigación se crearon dos instrumentos, dirigido al personal docente con el propósito de medir las variables del clima organizacional con (21) ítems y desempeño laboral con (21) ítems cada instrumento con preguntas cerradas derivadas del desglose de la variable, dimensiones e indicadores, las cuales fueron respondidas de acuerdo a las alternativas de respuesta de la escala tipo Lickert nunca, a veces y siempre. Estructuralmente el instrumento contiene (7) ítems por indicador, de manera de hacer una distribución balanceado.

Con respecto a la validez de los instrumentos

Es demostrado mediante la modalidad de juicio de experto, validado por el Dr. Oseda Lazo máximo Edgar asesor de la experiencia de desarrollo de investigación de la universidad César Vallejo, sede Huancayo. La validez de los contenidos de un instrumento se refiere al grado que refleja los contenidos de lo que se mide, el cuestionario de encuestas que es el instrumento elaborado para la investigación fueron validados por un experto y aplicados a una prueba de piloto, así como también se utilizaron instrumentos ya usados en trabajos de investigación similares anteriores.

Según, Landeau (2007) sostiene que “*la validez es el grado en que el instrumento proporciona datos que reflejan realmente los aspectos que interesan estudiar*” (p, 81).

Wiersma (1986) La validez de un instrumento establece un criterio de medición comparándola con algún criterio externo. Este criterio es un estándar con el que se juzga la validez del instrumento. Por otro lado, Bohrnstedt (1976) la validez de contenido de una encuesta es el grado de un instrumento que refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide.

Con respecto a la confiabilidad del instrumento

La confiabilidad de los cuestionarios o instrumentos de investigación fue emitida a través de Alfa de Cronbach, según Gento (2012) lo considera como un índice de consistencia interna, cuya medición se efectúa a partir del cálculo de la correlación promedio entre los ítems del cuestionario y, a seguir que este índice se acerca al valor de 1, demuestra de manifiesto que la confiabilidad de dicho instrumento se aproxima a su valor más alto. Podemos decir que la confiabilidad de los instrumentos en el grado de confiabilidad de un instrumento que va presentar resultados verdaderos y coherentes.

Ficha técnica:

Los instrumentos tienen las siguientes características para recolectar datos:

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir el clima organizacional y desempeño laboral.

Tipo de instrumento: cuestionario.

Objetivo: El cuestionario tiene por objetivo la recolección de datos sobre clima organizacional y desempeño laboral en los docentes.

Descripción: El instrumento sobre clima organizacional y desempeño laboral está formulado por 21 ítems por cada variable correspondiente a tres dimensiones por variable 1 y variable 2.

La población: los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” de Santa Rosa de Sacco de la provincia de Yauli.

En la encuesta de la **variable clima organizacional** para los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” de Yauli, consta de (21) ítems distribuidos en tres dimensiones: Relaciones interpersonales (7) ítems, estilos de dirección (7) ítems y dinámica (7) ítems. **En la variable desempeño laboral** consta de (21) ítems,

distribuidos en tres dimensiones: Didáctica (7) ítems, orientación (7) ítems y actitud (7) ítems.

La escala de valoración tipo Likert es: Nunca (1), a veces (2) y siempre (3).

Estudio piloto

La confiabilidad del instrumento, se ejecutó el estudio piloto encuestado a 5 docentes de la institución educativa “Amalia Espinoza” de la Oroya, cuyas características son similares a la población examinada los docentes que aplicaron los instrumentos de clima organizacional y desempeño laboral para someterlo a un proceso de análisis estadístico Alfa de Cronbach, en base a este dar la confiabilidad de los mismos, teniendo en cuenta los rangos siguientes:

Interpretación

Por debajo de 0.60 es inaceptable

De 60 a 65 es indeseable

De 65 a 0.70 es mínimamente aceptable

De 70 a 80 es respetable

De 80 a 90 es buena

De 90 a 1,00 muy buena.

Confiabilidad para el instrumento clima organizacional y desempeño laboral

Variables	Alfa de Cronbach	Número de elementos
Clima organizacional	,842	34
Desempeño laboral	,842	34

Fuente: SPSS. El coeficiente Alfa de Cronbach es superior a 80, indica el grado de confiabilidad del instrumento es bueno.

2.5. Métodos de análisis de datos

Una vez validado los instrumentos y calculado la confiabilidad se procedió a aplicarlos a la muestra objeto de estudio, una vez obtenidos los datos, fueron transferidos a una matriz, para posteriormente analizarlos a través de una estadística descriptiva ya que según Chávez (2007), el tratamiento estadístico de un estudio depende del tipo de método de investigación que se ha seleccionado, del tipo de operaciones que puedan ejecutar y de la escala de variables (p, 133).

En ese sentido, en función de que la presente investigación es de tipo descriptiva correlacional, se procedió a un tratamiento estadístico de igual naturaleza, caracterizándose por obtener una visión global de todo el conjunto de datos agrupando en el cálculo de las frecuencias (ni) y porcentajes (%) de respuestas arrojadas por la población, las cuales se representan en tablas y gráficos.

Para el análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva con sus respectivas medidas de tendencia central.

Para la demostración de la hipótesis se utilizó la fórmula del coeficiente de correlación de la "r" Spearman y la "t" de Student. Fórmula de "r" de Spearman.

$$r = \frac{n \sum A_i B_i - \sum A_i \sum B_i}{\sqrt{(n \sum A_i^2 - (\sum A_i)^2)(n \sum B_i^2 - (\sum B_i)^2)}}$$

Fórmula de la "t" de Student

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

2.6. Aspectos éticos

Este trabajo de investigación, se determinó con el apoyo de la comunidad educativa tanto director, docentes y estudiantes de la institución educativa “José María Arguedas” de Santa Rosa de Sacco de la provincia de Yauli, para su proceso de investigación este trabajo se demuestra que no es copia de ningún estudio de investigaciones anteriores, asimismo se respetaron las autorías y versiones de autores y compiladores textuales.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de resultados

El presente capítulo presenta el análisis de los resultados luego de consultar a los docentes y alumnos de la institución educativa “José María Arguedas” de Santa Rosa de Sacco de Yauli, sobre clima organizacional y desempeño laboral en los docentes, con el propósito de analizar la relación entre estas variables. Estos resultados se presentan a continuación en tablas por indicador lo que permitirá una mejor descripción de los resultados obtenidos por cada una de las variables objeto de estudio, cuyos resultados se presentó a continuación.

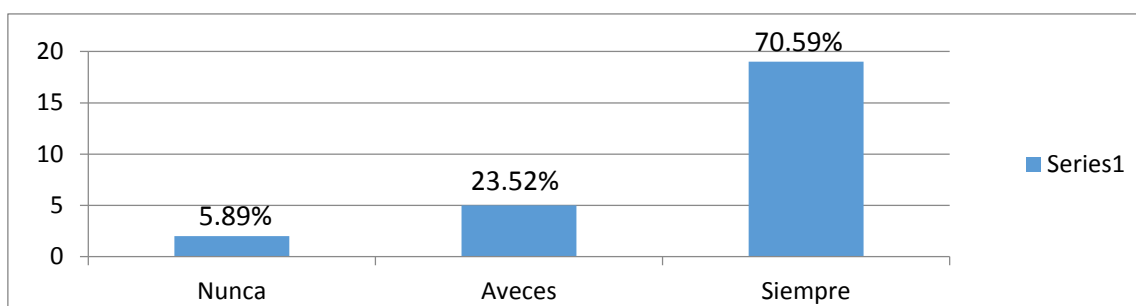
Resultados de frecuencia y porcentaje de la dimensión relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia-Yauli.

Tabla N° 1:
Dimensión aspecto relaciones interpersonales

Escala de medición	ni	%
Nunca	2	5.89
A veces	8	23.52
Siempre	24	70,59
Total	34	100,00

Fuente: Cuestionario sobre clima organizacional.

Gráfico N°1: *Dimensión aspecto relaciones interpersonales*



Fuente: Cuestionario sobre clima organizacional

Con respecto a la dimensión aspecto relaciones interpersonales, el 70,59% de los docentes de la Institución Educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia - Yauli, mencionan que siempre entre colegas trabajan juntos para resolver los problemas laborales de la Institución Educativa, se considera que los miembros de la Institución Educativa “José María Arguedas” es como una gran familia, el trabajo en equipo es una característica que resalta en el trabajo, realizan la creatividad e innovación en la solución de los problemas laborales, existe una buena relación entre los miembros del área de trabajo.

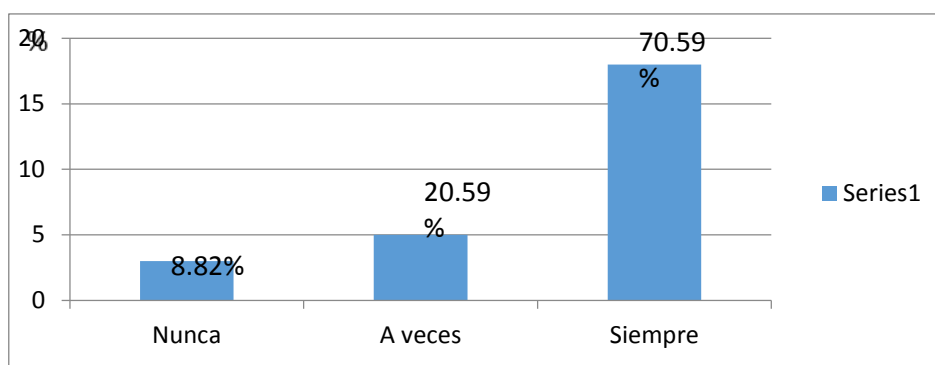
Resultados de frecuencia y porcentaje de la dimensión estilos de dirección en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia - Yauli.

Tabla N° 2:
Dimensión aspecto estilos de dirección

Escala de medición	Ni	%
Nunca	3	8.82
A veces	7	20.59
Siempre	24	70.59
Total	34	100,00

Fuente: Cuestionario sobre clima organizacional.

Gráfico N°2: *Dimensión aspecto estilos de dirección*



Fuente: Cuestionario sobre estilos de dirección

Con respecto a la dimensión estilos de dirección, de los docentes de la Institución Educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia - Yauli, que el mayor porcentaje indican que siempre el superior crea ambiente de confianza entre los que conforman el área de trabajo, por otro lado muestra confianza en el trabajo que se desempeña, el superior se reúne regularmente con los docentes del área con el propósito de coordinar aspectos del trabajador, el superior comunica el bien o mal del trabajo. Sin embargo, el 20.59% de los docentes menciona que a veces practican los aspectos mencionados y el 8.82% de los docentes nunca practican lo indicado.

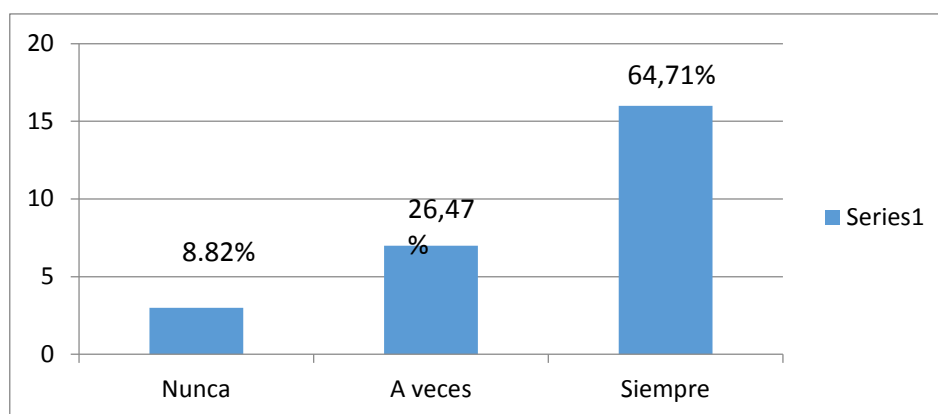
Resultados de frecuencia y porcentaje de la dimensión aspecto dinámica en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia - Yauli.

Tabla N° 3:
Dimensión aspecto dinámica

Escala de medición	ni	%
Nunca	3	8.82
A veces	9	26,47
Siempre	22	64,71
Total	34	100,00

Fuente: Cuestionario sobre clima organizacional.

Gráfico N° 3: *Dimensión aspecto dinámica*



Fuente: Cuestionario sobre dinámica

Con respecto a la dimensión dinámica, el 64,71% de los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia-Yauli, expresaron que siempre los trabajadores participan en las diversas actividades de la institución educativa, los trabajadores practican la honestidad, por otro lado los trabajadores son flexibles a los cambios que se presentan, sin embargo el 26,47% de los docentes manifiestan que a veces practican los aspectos mencionados y el 8.82% de los docentes que nunca practican los aspectos mencionados.

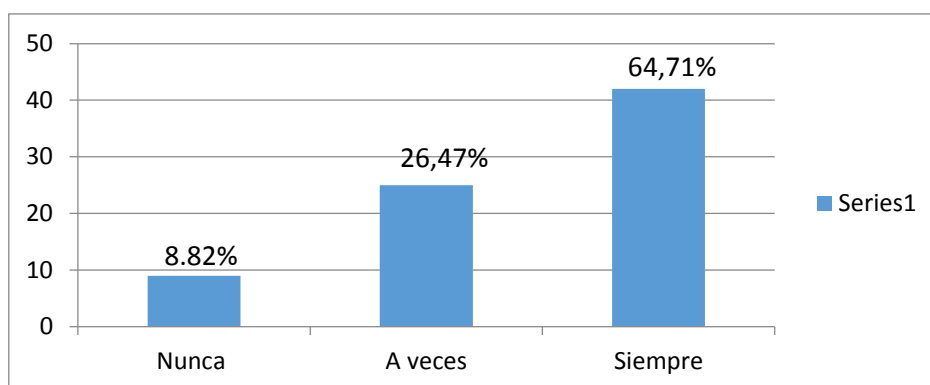
Resultados de frecuencia y porcentaje de la dimensión didáctica en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia - Yauli.

Tabla N° 4:
Dimensión didáctica

Escala de medición	ni	%
Nunca	3	8,82
A veces	9	26,47
Siempre	22	64,71
Total	34	100.00

Fuente: Cuestionario sobre desempeño laboral.

Gráfico N°4: *Dimensión didáctica*



Fuente: Cuestionario sobre desempeño laboral.

Con respecto a la dimensión didáctica, el 64,71% de los docentes de la institución educativa “José María Arguedas”, expresan que siempre los docentes desarrollan sus clases con situaciones motivadoras y de fácil entendimiento, los docentes relacionan el desarrollo temático de la asignatura con otras asignaturas, los docentes utilizan conceptos actualizados en el desarrollo de la asignatura, los docentes tienen dominio del contenido de la asignatura, los docentes aplican métodos, procedimientos y técnicas didácticas, los docentes emplean materiales, instrumentos y equipos en diversas asignaturas.

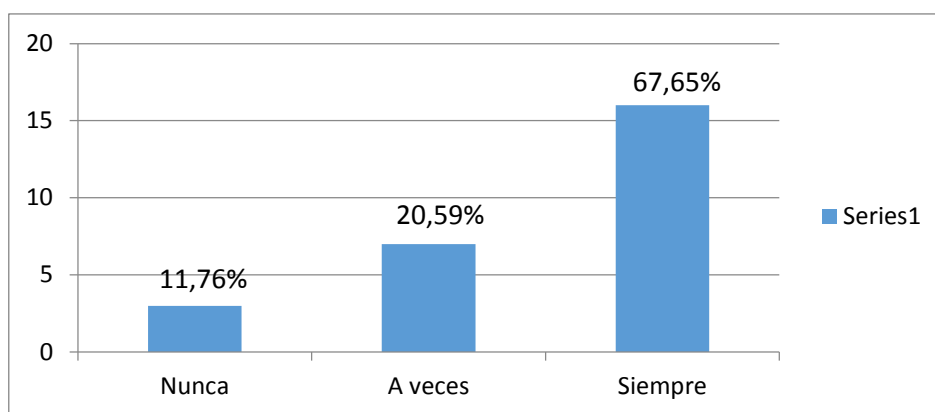
Resultados de frecuencia y porcentaje de la dimensión orientación en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia - Yauli.

Tabla N° 5:
Dimensión orientación

Escala de medición	Ni	%
Nunca	4	11,76
A veces	7	20,59
Siempre	23	67,65
Total	34	100,00

Fuente: Cuestionario sobre desempeño laboral.

Gráfico N°5: Dimensión orientación



Fuente: Cuestionario sobre desempeño laboral.

Con respecto a la dimensión orientación, el 67,65% de los docentes de la institución educativa “José María Arguedas”, mencionaron que siempre los docentes propician la investigación básica o aplicada en el desarrollo de la asignatura, los docentes vierten sus experiencias académicas y profesionales en el desarrollo de la asignatura, los docentes de la institución educativa son disciplinados, responsables, creativos, éticos y poseen la capacidad de síntesis, los docentes evalúan los trabajos, pruebas, exámenes teniendo en cuenta criterios e indicadores, los docentes evalúan lo que enseñan en el desarrollo de la asignatura con justicia y objetividad.

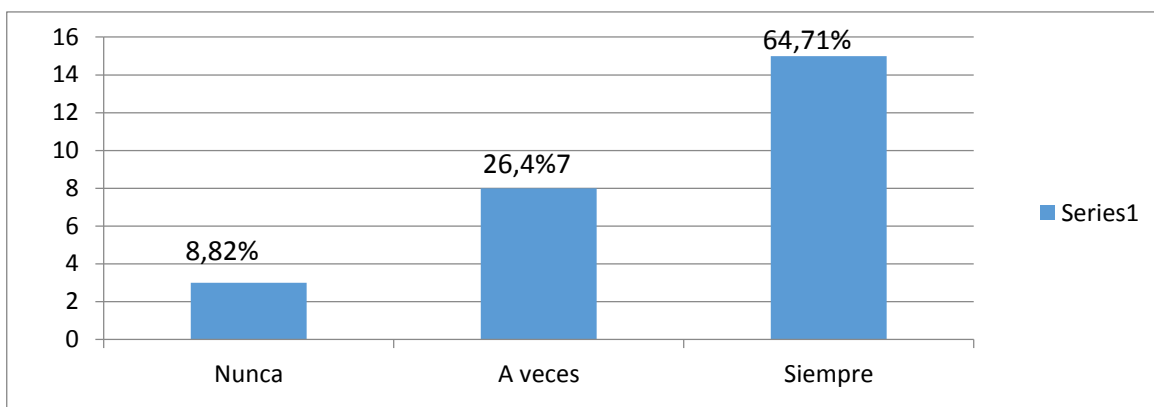
Resultados de frecuencia y porcentaje de la dimensión actitud en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia - Yauli.

Tabla N° 6:
Dimensión sobre actitud

Escala de medición	Ni	%
Nunca	3	8,82
A veces	9	26,47
siempre	22	64,71
Total	34	100,00

Fuente: Cuestionario sobre desempeño laboral.

Gráfico N°6: Dimensión sobre actitud



Fuente: Cuestionario sobre desempeño laboral.

Con respecto a la dimensión actitud, los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” indicaron que 64,71% siempre los docentes son dinámicos, innovadores, promueven y practican los valores de honestidad, tolerancia y solidaridad, actúan de manera crítica, creativa, con respecto a alza asignaturas, como también conocen a los estudiantes, tienen trato imparcial y comunicación, son disciplinados en el logro de los objetivos o competencias. Mientras que el 26,47% de los docentes expresaron que a veces realizan los aspectos mencionados y el 8,82% de los docentes expresan que nunca practican lo indicado.

3.2. Contrastación de hipótesis

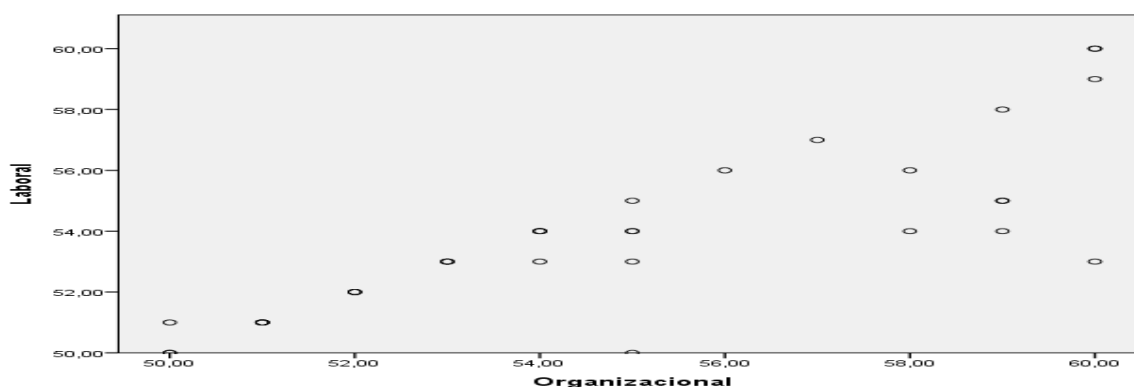
Resultados de los coeficientes de correlación con respecto a clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia – Yauli

Tabla N° 7:
Clima organizacional y desempeño laboral

		Organizacional	Laboral
Rho de Spearman	Organizacion al	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,842**
		N	34
	Laboral	Coeficiente de correlación	,842**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	34

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

Gráfico N°7: *Clima organizacional y desempeño laboral*



Tabulación de clima organizacional y desempeño laboral, (puntaje general).

Tabla N° 8:

Interpretación de los coeficientes de correlación de Pearson

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

En consecuencia la correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Sacco provincia – Yauli, es una correlación alta, debido a que $r_s = 0,84$, con respecto a la muestra de estudio.

Contrastación de hipótesis con respecto a clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Sacco – Yauli.

a) Hipótesis operacional

Ho: No existe correlación alta estadísticamente significativa en la población entre clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Sacco, provincia – Yauli.

$$Ho: r_s = 0$$

Ha: Existe correlación alta estadísticamente significativa en la población entre clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Sacco, provincia – Yauli.

$$H_a: r_s \neq 0$$

b) Nivel de significancia.

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

c) Estadística de prueba

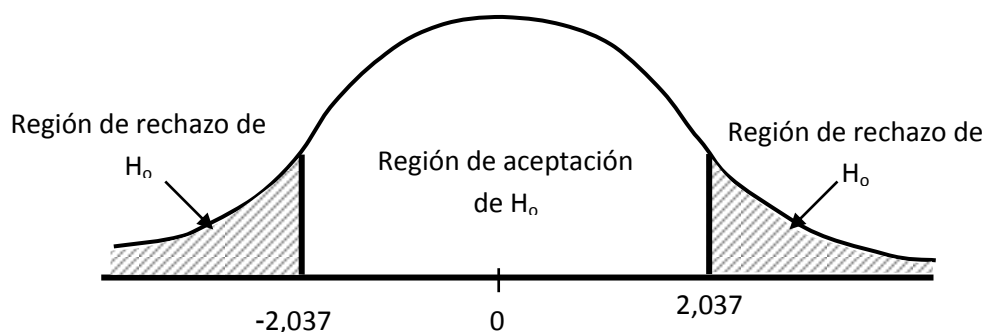
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

d) Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0,05$

gl = 32

Valor crítico = 2,037



Aceptar H_0 si $-2,037 < t_c < 2,037$

Rechazar H_0 si $-2,037 \geq t_c \geq 2,037$

e) Recolección de datos y cálculos

$n = 34$

$r_s = 0,84$

$$t = \frac{0,84 \sqrt{34 - 2}}{\sqrt{1 - (0,84)^2}}$$

$$t = \frac{0,84(5,66)}{\sqrt{1 - 0,7056}}$$

$$t = \frac{4,75}{0,54}$$

$$t = 8,80$$

f) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($8,80 > 2,037$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

g) Conclusión estadística.

Se concluye que: existe correlación alta estadísticamente significativa en la población entre clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Sacco, Provincia– Yauli.

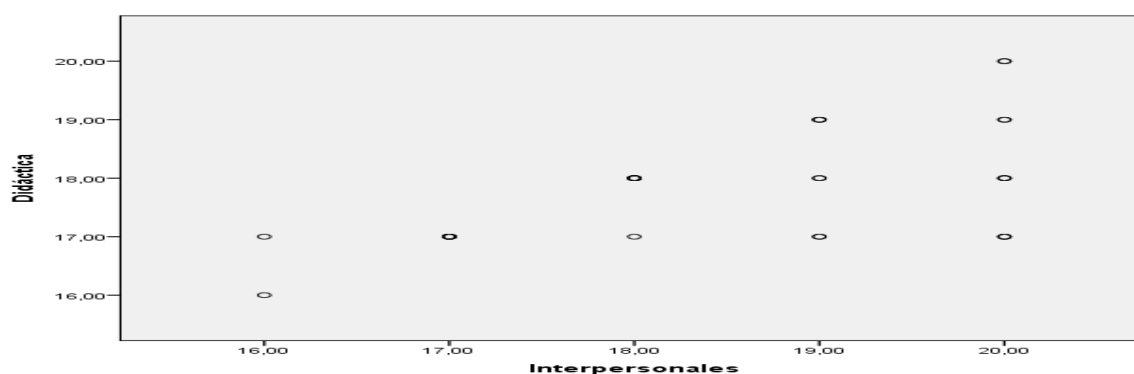
Resultados del coeficiente de correlación con respecto a relaciones interpersonales y didáctica en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia – Yauli.

Tabla N° 9:
Correlación entre relaciones interpersonales y didáctica

			Interpersonales	Didáctica
Rho de Spearman	Interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,554**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	34	34
	Didáctica	Coeficiente de correlación	,554**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	34	34

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

Gráfico N°8: *Relaciones interpersonales y didácticas*



Tabulación de las dimensiones, entre relaciones interpersonal y didáctica (puntaje).

Tabla N° 10:

Interpretación de los coeficientes de correlación de Pearson

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

En consecuencia, la correlación entre relaciones interpersonales y didáctica en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Sacco - Yauli, es una correlación moderada, debido a que $r_s = 0,55$, con respecto a la muestra de estudio.

Contrastación de hipótesis con respecto a relaciones interpersonales y didáctica en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Sacco – Yauli.

a) Hipótesis operacional

Ho: No existe correlación moderada estadísticamente significativa en la población entre relaciones interpersonales y didáctica en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Sacco – Yauli.

$$\text{Ho: } r_s = 0$$

Ha: Existe correlación moderada estadísticamente significativa en la población entre relaciones interpersonales y didáctica en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Sacco – Yauli.

$$H_a: r_s \neq 0$$

b) Nivel de significancia

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

c) Estadística de prueba

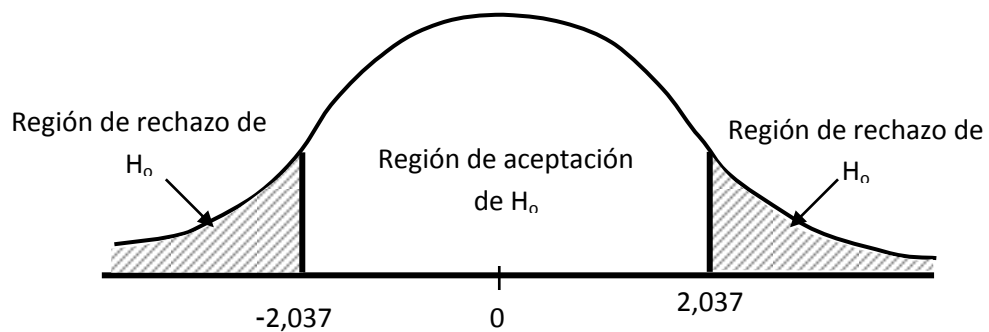
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

d) Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0.05$

gl = 32

Valor crítico = 2,037



Aceptar H_0 si $-2,037 < t_c < 2,037$

Rechazar H_0 si $-2,037 \geq t_c \geq 2,037$

e) Recolección de datos y cálculos

$N = 34$

$r_s = 0,55$

$$t = \frac{0,55 \sqrt{34 - 2}}{\sqrt{1 - (0,55)^2}}$$

$$t = \frac{0,55 (5,66)}{\sqrt{1 - 0,3025}}$$

$$t = \frac{3,11}{0,84}$$

$$t = 3,70$$

f) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($3,70 > 2,037$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

g) Conclusión estadística.

Se concluye que: existe correlación moderada estadísticamente significativa en la población entre relaciones interpersonales y didáctica en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Sacco – Yauli.

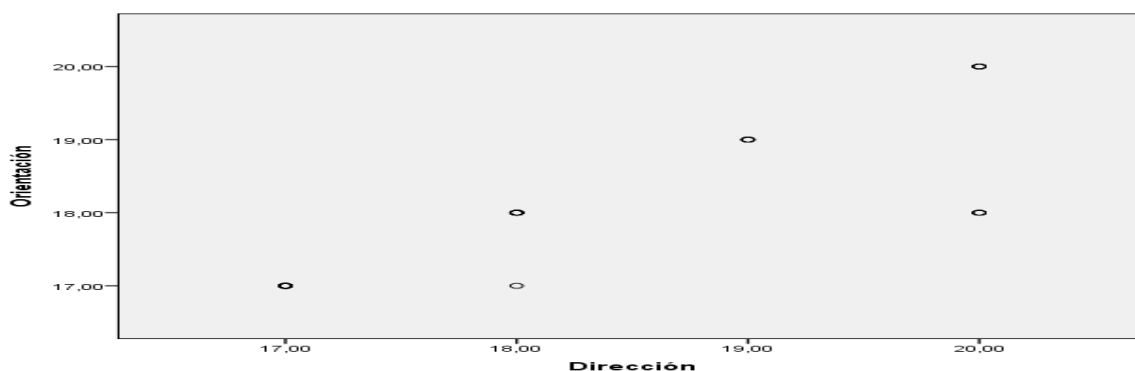
Resultados de coeficiente de correlación con respecto a estilos de dirección y orientación en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco – Yauli.

Tabla N° 11:
Correlación entre Estilos de dirección y orientación

		Dirección	Orientación
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,866**
	Dirección		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	34	34
	Orientación		
	Sig. (bilateral)	,866**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	34	34

. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Gráfico N°9: *Estilos de dirección y orientación*



Tabulación de las dimensiones de relación entre estilos de dirección y orientación, (puntaje)

Tabla N° 12:

Interpretación de los coeficientes de correlación de Pearson.

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

En consecuencia, la correlación entre estilos de dirección y orientación en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Sacco - Yauli, es una correlación alta, debido a que $r_s = 0,87$, con respecto a la muestra de estudio.

Contrastación de hipótesis con respecto a estilos de dirección y orientación en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Sacco – Yauli.

a) Hipótesis operacional

Ho: No existe correlación alta estadísticamente significativa en la población entre estilos de dirección y orientación en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Sacco – Yauli.

$$Ho: r_s = 0$$

Ha: Existe correlación alta estadísticamente significativa en la población entre estilos de dirección y orientación en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Sacco – Yauli.

$$H_a: r_s \neq 0$$

b) Nivel de significancia

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

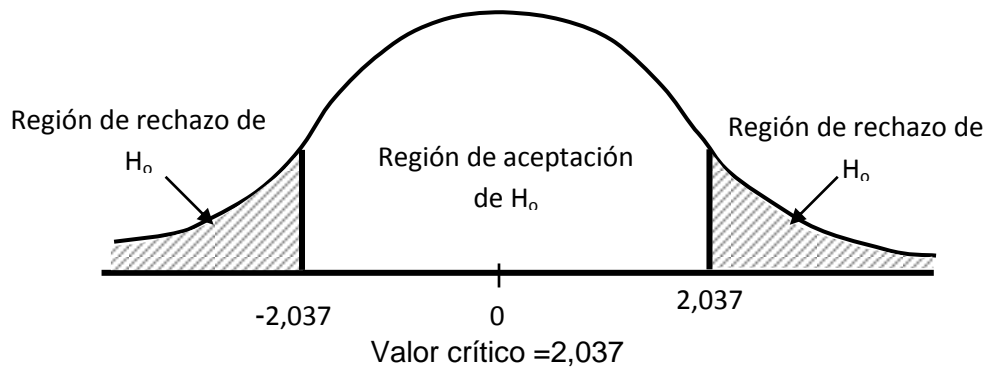
c) Estadística de prueba

$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

d) Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0.05$

gl = 32



Aceptar H_0 si $-2,037 < t_c < 2,037$

Rechazar H_0 si $-2,037 \geq t_c \geq 2,037$

e) Recolección de datos y cálculos

$N = 34$

$r_s = 0,87$

$$t = \frac{0,87 \sqrt{34-2}}{\sqrt{1-(0,87)^2}}$$

$$t = \frac{0,87(5,66)}{\sqrt{1-0,7569}}$$

$$t = \frac{4,92}{0,49}$$

$$t = 10,04$$

f) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($10,04 > 2,037$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

g) Conclusión estadística.

Se concluye que: existe correlación alta estadísticamente significativa en la población entre estilos de dirección y orientación en los docentes de la Institución Educativa “José María Arguedas” del distrito de Sacco – Yauli.

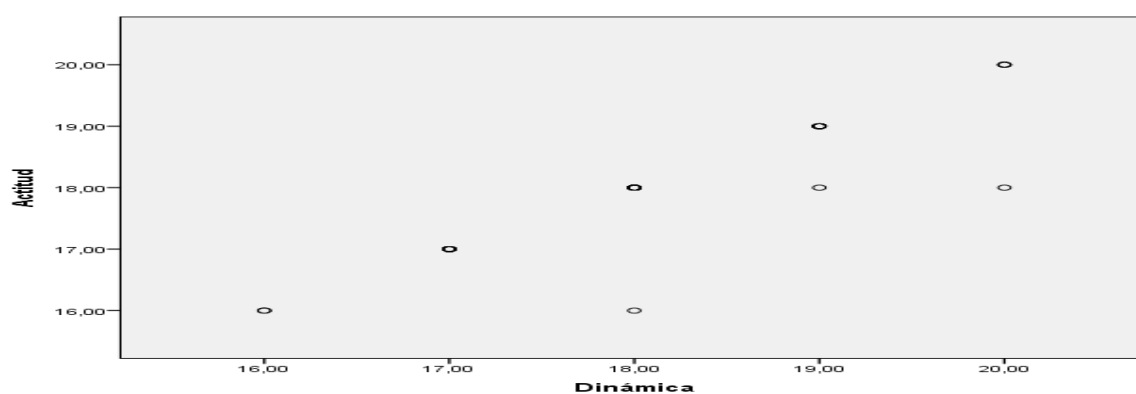
Resultados de coeficiente de correlación con respecto a dinámica y actitud en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco–Yauli.

Tabla 13:
Correlación entre dinámica y actitud

		Dinámica	Actitud
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,912**
	Dinámica Sig. (bilateral)	.	,000
	N	34	34
	Coeficiente de correlación	,912**	1,000
	Actitud Sig. (bilateral)	,000	.
	N	34	34

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

Gráfico 10: *Dinámica y actitud*



Tabulación de las dimensiones de relación, entre dinámica y actitud, (puntaje).

Tabla 14:
Interpretación de los coeficientes de correlación de Spearman.

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

En consecuencia, la correlación entre dinámica y actitud en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Sacco - Yauli, es una correlación muy alta, debido a que $r_s = 0,91$, con respecto a la muestra de estudio.

Contrastación de hipótesis con respecto a dinámica y actitud en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Sacco – Yauli.

a) Hipótesis operacional

Ho: No existe correlación muy alta estadísticamente significativa en la población entre dinámica y actitud en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Sacco – Yauli.

$$Ho: r_s = 0$$

Ha: Existe correlación muy alta estadísticamente significativa en la población entre dinámica y actitud en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Sacco – Yauli.

$$Ha: r_s \neq 0$$

b) Nivel de significancia.

$\alpha = 0.05$ es decir, el 5%

c) Estadística de prueba

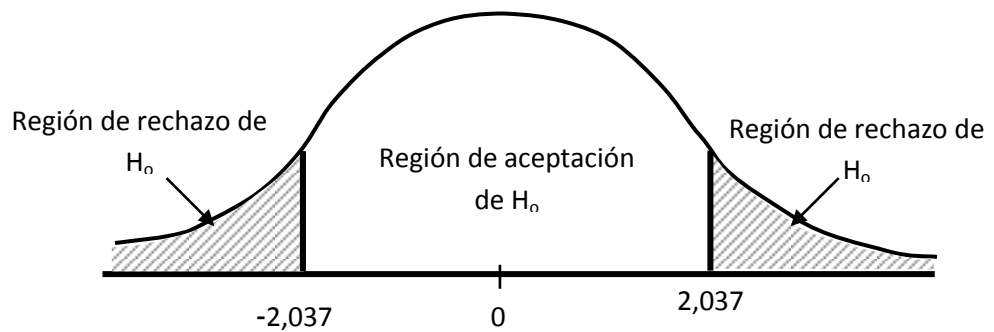
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

d) Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0.05$

gl = 32

Valor crítico = 2,037



Aceptar H_0 si $-2,037 < t_c < 2,037$

Rechazar H_0 si $-2,037 \geq t_c \geq 2,037$

e) Recolección de datos y cálculos

$N = 34$

$r_s = 0,91$

$$t = \frac{0,91 \sqrt{34-2}}{\sqrt{1-(0,91)^2}}$$

$$t = \frac{0,91(5,66)}{\sqrt{1-0,8281}}$$

$$t = \frac{5,15}{0,17}$$

$$t = 30,29$$

f) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($30,29 > 2,037$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

g) Conclusión estadística.

Se concluye que: existe correlación muy alta estadísticamente significativa en la población entre dinámica y actitud en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Sacco – Yauli.

IV. DISCUSIÓN

En esta parte de la investigación se aborda la discusión de resultados considerando la teoría y los objetivos, materia de nuestra investigación.

De los cuadros y gráficos visualizados se deduce que el clima organizacional es favorable existe una relación directa significativa con el desempeño laboral en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” de Santa Rosa de Sacco -Yauli, el estudio ha comprobado que si existe una relación entre el clima organizacional y desempeño laboral. Al respecto, hay estudios que demuestran una relación entre el clima y desempeño laboral en trabajadores de municipios (Pérez & Chupayo 2007), también se encontró relación entre comunicación organizacional y satisfacción laboral en docentes de educación superior. Supuestamente debió encontrarse una relación entre las variables de estudio, dada la importancia del clima en el desempeño docente, pero hay que tener en cuenta que no estamos evaluando el desempeño laboral sino el desempeño en el aula y por otro lado el desempeño docente ha sido evaluado por los alumnos a su cargo y no por los mismos docentes o autoridades. No se ha medido el clima organizacional en sí, sino la percepción que el docente tiene del clima, así como la percepción del desempeño docente que tiene el alumno y no el desempeño en sí. Estos aspectos subjetivos pueden estar afectando los resultados. En todo caso los hallazgos de Flores (2007) sobre los efectos favorables en el clima que provoca la aplicación de

incentivos organizacionales, expresados en el incremento de la productividad y el rendimiento laboral, sería una experiencia y un punto a favor de que la mejora en el rendimiento estaría siendo afectado más por los estímulos organizacionales, antes que por el clima organizacional.

La institución educativa después de un largo tiempo de problemas sociales contradictorios ha permitido que el clima organizacional sea en la actualidad adecuada y que el desempeño docente tenga un nivel ligeramente regular. A hora se respira un ambiente menos tenso y se observa un mayor cumplimiento de sus labores en la institución educativa, aun así persiste la vieja cultura de la desidia y dejadez en el trabajo sobre todo en docentes nombrados y de más tiempo de trabajo en la institución educativa, como parte de la cultura del trabajador del sector público.

Es necesario también tener en cuenta que en la evaluación del docente está presente la subjetividad del alumno, probablemente esta evaluación esté asociada con calificaciones altas o bajas que asignan los docentes a sus alumnos y comprensión de parte de los alumnos de los indicadores de la escala de evaluación docente y con aspectos emocionales como la empatía.

Asimismo, se determinó la relación significativa en la población entre clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia-Yauli, puesto que Rho de Spearman fue de 0,84 con respecto a la muestra de estudio, siendo una correlación alta significativa, a su vez la t calculada fue mayor que la t teórica ($8,80 > 2,037$), con un nivel de significancia de 0,05. Y la contrastación de la hipótesis con respecto a clima organizacional y desempeño laboral, con la decisión estadística, puesto que t calculada es mayor que t teórica ($8,80 > 2,037$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). En consecuencia, la correlación entre relaciones interpersonales y didáctica en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia-Yauli, es una correlación moderada, debido a que $r_s=0,55$ con respecto a la muestra de estudio, así mismo la correlación entre estilos de dirección y orientación en los docentes de la

institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia-Yauli, es una correlación alta, debido a que $rs=0,87$ con respecto a la muestra de estudio, y en consecuencia la correlación entre dinámica y actitud en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia-Yauli, es una correlación muy alta, debido a que $rs=0,91$ con respecto a la muestra de estudio.

Es así que cuando las relaciones son positivas entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia-Yauli, hace que las dificultades del trabajo sean más tolerantes, reduciendo la resistencia al cambio, permitiendo experimentar la armonía en el trabajo, hacer grato el trabajo y estimular el compromiso y motivación, haciendo que la institución educativa mejore en muchos aspectos. Por ende, el factor primordial dentro de la institución educativa es la persona y su entorno, porque según sus características personales, el rol que cumple, las percepciones que tiene de la tecnología, estructura y sistema organizacional determinarán el clima organizacional, a su vez, cabe manifestar que el desempeño laboral es un conjunto de actividades que el docente lleva a cabo en el marco de su función como tal y que comprenden desde la programación y la preparación.

Finalmente, consideramos que esta investigación es un aporte que permitirá contribuir a futuras investigaciones y nuevos métodos de abordaje para el desarrollo de una buena educación de nuestros estudiantes.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una relación directa alta entre el clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia-Yauli, puesto que Rho de Spearman fue de 0,84 con respecto a la muestra y a su vez t calculada fue mayor que t teórica. ($8,80 > 2,037$) con un nivel de significancia de 0,05.
2. Se determinó que existe una relación directa moderada entre las dimensiones de relaciones interpersonales y didáctica en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia-Yauli, puesto que Rho de Spearman fue de 0,55 de correlación evidenciándose con respecto a la muestra de estudio y a su vez t calculada fue mayor que t teórica ($3,70 > 2,037$) con un nivel de significancia de 0,05.
3. Se determinó que existe una relación directa significativa alta entre las dimensiones de estilos de dirección y orientación en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia-Yauli, puesto que Rho de Spearman 0,87 con respecto a la muestra y a su vez siendo t calculada mayor que t teórica ($10,04 > 2,037$) con un nivel de significancia de 0,05.

4. Se determinó que existe una relación directa significativa muy alta entre las dimensiones de dinámica y actitud en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia-Yauli, puesto que Rho de Spearman 0,91 con respecto a la muestra y a su vez siendo t calculada mayor que t teórica ($30,29 > 2,037$) con un nivel de significancia de 0,05.

VI. RECOMENDACIONES

1. Considerando que el clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia de Yauli, tiene relación directa y significativa, se sugiere la recomendación a la dirección y sub dirección de la institución educativa, en promover el desarrollo de los diferentes tipos de clima organizacional y gestión pedagógica a través de realizaciones de cursos, programas de actualización para mejorar el desempeño docente y un buen liderazgo del director.
2. A los docentes se recomienda mejorar las relaciones de buen clima en bien de la institución educativa por cuanto es una condicionante del buen clima organizacional y la interrelación entre el personal docente y administrativos en la institución educativa “José María Arguedas” de Santa Rosa de Sacco de Yauli, los mismos que permiten un buen desempeño del docente y el efectivo trabajo pedagógico para una buena educación de los estudiantes.
3. A los directivos de la institución educativa “José María Arguedas” de Santa Rosa de Sacco, provincia de Yauli, se le recomienda buscar estrategias que logren motivar a los docentes en el aspecto laboral y se involucren con más voluntad a su trabajo, aceptando retos y cumpliendo las metas propuestas, lo que implicaría el mejoramiento del desempeño laboral.

4. A los especialistas y coordinadores de la UGEL de Yauli, se recomienda en contribuir con la orientación, acompañamiento y monitoreo en el trabajo de los docentes, para cumplir con todo lo programado al inicio del año académico. por otro lado; sería recomendable que se implementen a fin de estimular y reconocer sus labores al docente que cumplen con puntualidad y responsabilidad a efecto de mejorar el desempeño laboral.

VII. REFERENCIAS

- Aliaga, J. (2000). *Una escala de evaluación del desempeño docente*. Revista de investigación de Psicología. Edit. UNMSM. Vol. 4, n° 6, p. 183-198. Lima-Perú.
- Alfaro, C. (2011). *Metodología de la investigación científica aplicada a la ingeniería*. Universidad Nacional del Callao. http://www.unac.edu.pe/documentos/organización/vri/cdcitra/informes_finales.
- Álvarez, S. (2001). *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología*. Tesis de licenciatura en comunicación. UNCP Huancayo.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. 5ta. Edición. Caracas. Episteme.
- Bernal, A. (2006), *Metodología de la investigación para administración y economía*. Bogotá. Pearson Editores.
- Bulnes, M. et al (2004) *Percepción del clima social laboral y de la eficiencia personal en profesionales de la salud del sector público de la ciudad de Lima*. Revista de investigación de psicología. Vol. 7 N° 2, pp. 39-64. Lima – Perú.
- Camargo, S. (2004) *Cultura organizacional y satisfacción laboral en las instituciones educativas de la provincia de Chupaca – Perú*.

- Caligiore, & Díaz, (2003 p. 645) *Clima organizacional* Lima – Perú – Editorial Granica.
- Chávez, N. (2007). *Introducción a la investigación Educativa*. Maracaibo: Ars Gráfica Editores.
- Chiavenato, I. (2000) *Desempeño laboral* Lima – Perú, Editorial Mc Graw Hill.
- Díaz, (2003) *Programa para optimizar el clima organizacional* Lima – Perú.
- Franco, M. (2001). *Desempeño laboral* Lima – Perú.
- Hall, (1996 p. 20) *Clima organizacional* Lima – Perú – Editorial Ariel.
- Hernández, Fernández y Baptista, (2006), *Metodología de la investigación*. México. Mc Graw Hill.
- Hinostroza, (2005) *Desarrollo industrial y clima organizacional* Lima – Perú – Editorial fundamentos.
- Huamán y Violeta, (2014). Tesis para optar el grado de Magister en la Administración de la Educación “*Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la I.E.Nº1222 Húsares de Junín Ate, Lima-Perú*”.
- Ibáñez, (2002) *Variedades de clima organizacional* - Huancayo – Perú.
- La Cruz, (2006), de la Universidad “Rafael Urdaneta”, quien para optar el título de Magister en Gerencia Educativa, elaboró una tesis titulada, “*La comunicación gerencial y el clima organizacional en planteles públicos de educación media, diversificada y profesional*” Venezuela.
- Landeau, (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. (1ra. Ed.) Caracas: Alfa.
- Menéndez, (1999). *Comunicación y clima institucional* Lima – Perú – Editorial Pirámide.
- Monteza, (2017). Tesis para optar el grado de maestra “*Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del hospital Rural de Picota-Perú*”.

- Montiel, (2012). El liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria. Tesis de maestría, Universidad de Zulia Maracaibo-Venezuela.
- Montoya, (2015). Tesis para optar el grado de magister “Relaciones entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicio turístico”-Perú.
- Nash, (2000) *Gerencia o sistemas de remuneración mal concebidos* Lima – Perú
- Ortiz, (2006), de la Universidad “Rafael Urdaneta”, quien, para optar el título de Magíster en Gerencia Educativa, elaboró una tesis titulada “*El clima organizacional y la integración de la tecnología informática a la gestión docente*” Venezuela.
- Oседа, G. & Cori, S. (2014) *Métodos y técnicas de investigación científica* - Primera Edición-Huancayo.
- Pérez y Chupayo, (2007) *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad provincial de Huancayo. Tesis de licenciatura. Facultad de ciencias de comunicación, UNCP.* Huancayo – Perú.
- Palma, S. (2000) *Motivación y clima organizacional en personal de entidades universitarias.* Revista de investigación en psicología. Vol. 4, N° 5, p.121-132.
- Pintado, (2005 p. 116) *Clima organizacional* Huancayo – Perú.
- Pulido, (2003 p. 77) *Organización institucional* Huancayo – Perú.
- Quispe, (2015). Tesis para optar el grado de Maestría “Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha-Andahuaylas-Perú.
- Retamozo, (2014). Tesis para optar el grado de maestra “Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. de inicial N° 524 Nuestra señora de la Esperanza” Villa María del Triunfo Lima-Perú.

- Rivera, S. (2001) *Nivel del clima organizacional que existe en embotelladora de Tampico S.A.* México.
- Salinas, D. (2001) *Muestras de desempeño laboral.* Trujillo – Perú.
- Sánchez, C. (2002) *Metodología y diseño en la investigación científica.* Edit. Universitaria Lima-Perú.
- Silva, (2015). *Liderazgo transformacional y la influencia en la satisfacción laboral de los funcionarios de la subgerencia de vinculación, capacitación y desarrollo de la EP PETROECUADOR, TESIS de la universidad de Ecuador-Quito.*
- Tapia, Ruiz y Ruiz de la Talla, (2016), sobre un estudio “*Clima organizacional en una empresa de manufacturas*” Sonoro-México.
- Toro, (2001 p.46) *Clima organizacional* - Lima – Perú.
- Zans, (2016). Universidad Matagalpa UNAN Nicaragua, Managua. Tesis para optar el grado de Master “Clima organizacional y su incidencia en el desarrollo laboral de los trabajadores administrativos y docentes.
- Zempoaltécatl, M. (2004) *Comunicación organizacional y satisfacción laboral en docentes de instituciones de educación de nivel superior. Tesis de maestría en psicología. Universidad de las Américas. Colombia.*

ANEXOS

Anexo N°01: Matriz de consistencia

TÍTULO TENTATIVO. Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia Yauli-2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia Yauli 2018?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación que existe entre las dimensiones de relaciones interpersonales y la didáctica entre los docentes de la I.E. “José María Arguedas”?. ¿Cuál es la relación que existe entre las dimensiones de estilos de dirección y la orientación en la I.E. “José María Arguedas”?. ¿Cuál es la relación que existe entre las dimensiones de la dinámica y la actitud en la I.E. “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia de Yauli?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia Yauli 2018.</p> <p>Problemas específicos 1. Determinar la relación que existe entre las dimensiones de relaciones inter personales y la didáctica entre los docentes de la I.E. “José María Arguedas”. 2. Determinar la relación que existe entre las dimensiones de estilos de dirección y la orientación en la I.E. “José María Arguedas”. 3. Determinar la relación que existe entre las dimensiones de la dinámica y la actitud en la I.E. “José María Arguedas”.</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación directa entre clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia de Yauli 2018.</p> <p>Hipótesis específicos 1. La relación inter - personales se relacionan con la didáctica en los docentes de la I.E. “José María Arguedas”. 2. El estilo de dirección se relaciona con la orientación en los docentes de la I.E. “José María Arguedas”. 3. La dinámica se relaciona con la actitud en los docentes de la I.E. “José María Arguedas”.</p>	<p>Variable 1 Clima Organizacional</p> <p>Dimensiones: .Relaciones inter personales .Estilos de dirección .Dinámica</p> <p>Variable 2 Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones: .Didáctica .Orientación .Actitud</p>	<p>Enfoque: cuantitativo Método general, científico Específico, estadístico descriptivo Tipo de Investigación básica no experimental diseño: descriptivo correlacional Esquema:</p> <p>Dónde: M =Muestra O1=variable clima organizacional O2=variable desempeño laboral r = correlación entre O1 y O2</p>	<p>Técnicas e instrumentos de diagnóstico Técnicas - Encuesta Instrumento: - Cuestionario</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Técnicas -Acopio de datos Instrumentos: -cuestionarios</p>	<p>Población La población de estudio está constituida por docentes de la I.E. “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia Yauli.</p> <p>Muestra La muestra constituyen 34 docentes de la I.E. “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia Yauli.</p>

Anexo N°02: Matriz de la operacionalización

Operacionalización de la variable 1: Clima organizacional.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	<p>Alvarado (1993), considera el clima organizacional como una suma de percepciones que describe el grado de satisfacción o no, y que tiene consecuencias en la conducta laboral.</p> <p>“Implica realizar el estudio del clima organizacional como consecuencia del desempeño laboral positivo o negativo en los docentes de la I.E. “José María Arguedas” de Santa Rosa de Sacco de Yauli 2014.</p>	<p>Zabala (1996), habla de clima organizacional, se refiere a la forma donde las personas se relacionan entre sí y a las características que tienen un determinado ambiente social.</p> <p>Se elaboró un cuestionario considerando tres dimensiones, tales como:</p> <p>1. Relaciones inter personales. 2. Estilos de dirección. 3. Dinámica.</p> <p>Y se consideró 21 ítems.</p>	<p>1. Relaciones inter personales. Se consideró de 1 a 7 ítems.</p> <p>2. Estilos de dirección. Se consideró del 7 a 14 ítems.</p> <p>3. Dinámica. Se consideró de 14 a 21 ítems.</p>	<p>1.1. Buenas relaciones de comunicación. 1.2. Resuelve con responsabilidad conflictos de manera adecuada e imparcial.</p> <p>2.1. Imaginación constructiva y sus funciones asignadas. 2.2. Medición de organización que permite el logro de estos personales, así como la aplicación de sus conocimientos, la posibilidad de ascensos.</p> <p>3.1. Puntualidad y cumplimiento. 3.2. Ambiente de trabajo con buenas relaciones sociales entre docentes.</p>	<p>Ordinal</p> <p>Se aplicó la escala de tipo ordinal, mediante la escala de valoración tipo Likert con los criterios:</p> <p>. Nunca (1) . A veces (2) . Siempre(3)</p>

Fuente: Elaborado por el autor.

Matriz de la operacionalización de la variable 2: desempeño laboral.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	<p>Chiavenato (2000), el desempeño laboral, es el comportamiento del trabajador de la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para llegar lograr los objetivos.</p> <p>. Implica realizar el estudio del desempeño laboral en los docentes, como causa del buen o mal clima organizacional.</p>	<p>Chiavenato (2004), el desempeño humano es extremadamente situacional y varía de una persona a otra depende de muchos factores que influyen en el trabajo.</p> <p>Son conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestra desarrollar un trabajo. Es toda acción realizada o ejecutada por una persona.</p>	<p>1. Didáctica. Se consideró de 1 a 7 ítems.</p> <p>2. Orientación. Se consideró de 7 a 14 ítems.</p> <p>3. Actitud. Se consideró del 14 a 21 ítems.</p>	<p>1.1. Laboran con metodología y estrategias adecuadas al curso.</p> <p>1.2. Innovan permanentemente en cumplimiento de sus funciones.</p> <p>2.1. Dirección del trabajo en equipo y se valora.</p> <p>2.2. Cumplimiento de las metas de trabajo.</p> <p>3.1. Los estímulos: beneficios, reconocimientos y respeto en los docentes.</p> <p>3.2. Percepción del buen trabajo.</p>	<p>Ordinal</p> <p>Se aplicó la escala de tipo ordinal, considerando los criterios:</p> <p>. Nunca (1)</p> <p>. A veces (2)</p> <p>.siempre (3)</p>

Fuente: Elaborado por el autor.



ENCUESTA PARA LA MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

El presente cuestionario, tiene por objetivo la medición del clima organizacional de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia-Yauli y agradeceremos responder, para cuyo efecto aparecen 21 afirmaciones. Tenga en cuenta que su opinión servirá y permitirá mejorar la gestión de la Institución Educativa.

Antes de responder deben tener en cuenta lo siguiente: El cuestionario es personal, es importante responder de manera franca y honesta, tenga presente que se tiene una sola opción para marcar por cada uno de los enunciados y asegúrese de responder todo el enunciado.

Use la siguiente escala de puntuación y marque con una “X” la alternativa elegida.

		Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)	Valoración		
Nº	I. Relaciones inter personales				1	2	3
1	Las decisiones que toma el equipo de trabajo son respetados.						
2	Confío en las personas de mi área de trabajo.						
3	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi área de trabajo.						
4	Se me permite ser creativo e innovador en la solución de los problemas laborales						
5	El trabajo en equipo es una característica que resalta mi área de trabajo.						
6	Considero que los miembros que conformamos la institución educativa nos sentimos como una gran familia.						
7	Mis colegas y yo trabajamos juntos para resolver los problemas laborales de la I.E.						
II. Estilos de dirección							
8	Mi superior me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.						
9	Considero que el trabajo que realiza mi superior para manejar conflictos es						

	bueno.			
10	Las reuniones de coordinación con los integrantes de la I.E. son frecuentes.			
11	Recibo una adecuada retroalimentación sobre mi desempeño laboral de mi superior.			
12	Mi superior muestra confianza en mi labor que desempeño.			
13	Las órdenes impartidas por mi superior son imparciales.			
14	Mi superior crea un ambiente de confianza entre los que conformamos el área de trabajo.			
III. Dinámica				
15	Los trabajadores laboran diariamente cumpliendo con los objetivos trazados por la institución educativa.			
16	Los trabajadores mejoran su labor con la remuneración actual.			
17	Los trabajadores responden a las alturas de las expectativas.			
18	El servicio de los docentes a los estudiantes es satisfactorio.			
19	Los trabajadores de la I.E. son flexibles a los cambios que se presentan.			
20	La honestidad de los trabajadores se reflejan en el que hacer de cada una de las actividades.			
21	Los trabajadores participan en las diversas actividades de la I.E.			
	Conteo parcial			
	Valoración cuantitativa parcial			
	Puntaje total obtenido			



ENCUESTA PARA LA MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES

El presente cuestionario, tiene por objetivo la medición del clima organizacional de la Institución Educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia-Yauli y agradeceremos responder, para cuyo efecto aparecen 21 afirmaciones. Tenga en cuenta que su opinión servirá y permitirá mejorar la gestión de la institución educativa.

Antes de responder deben tener en cuenta lo siguiente: El cuestionario es personal, es importante responder de manera franca y honesta, tenga presente que se tiene una sola opción para marcar por cada uno de los enunciados y asegúrese de responder todos los enunciados.

Use la siguiente escala de puntuación y marque con una “X” la alternativa elegida.

		Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)	Valoración		
					1	2	3
Nº	I. Didáctica				1	2	3
1	Los docentes emplean materiales, instrumentos y/o equipos en el desarrollo de la asignatura.						
2	Los docentes aplican métodos, procedimientos y técnicas didácticas adecuado al desarrollo de la asignatura.						
3	Los docentes tienen dominio y adecuación, en el contenido de la asignatura.						
4	Los docentes generan una actitud de pensamiento crítico actualizado frente a los contenidos de la asignatura.						
5	Los docentes utilizan definiciones actualizados en el desarrollo de la asignatura.						
6	Los docentes relacionan el desarrollo temático de la asignatura con otras asignaturas.						
7	Las clases que desarrolla los docentes son motivadoras y de fácil entendimiento.						
II. Orientación							
8	Los docentes desarrollan todo los contenidos de manera ordenada, haciendo uso correcto de la expresión oral, escrita y gestual hasta su culminación.						

9	Los docentes propician técnicas de estudio y trabajo en equipo en el desarrollo de la asignatura.			
10	El docente evalúa los trabajos y exámenes teniendo en cuenta criterios e indicadores consignados en los contenidos y devuelve a los estudiantes exponiendo el solucionario.			
11	Los docentes son disciplinados, responsables, creativos, éticos y poseen la capacidad de síntesis.			
12	Los docentes exponen y entrega los contenidos actualizados al inicio de la clase.			
13	Los docentes vierten sus experiencias académicas y profesionales en la clase del curso.			
14	Los docentes propician la investigación básica o aplicada en el desarrollo de la asignatura.			
III. Actitud				
15	El rol que tiene los docentes es de organizar, facilitar y de ser mediador de aprendizaje.			
16	Los docentes son disciplinarios en el logro de objetivos o competencias en la asignatura.			
17	Los docentes conocen a los estudiantes, tiene trato imparcial y comunicación con ellos.			
18	El clima del trabajo intelectual generado por los docentes, es agradable y motivador.			
19	Los docentes actúa de manera crítica , creativa y conlleva en el desarrollo de la asignatura			
20	Los docentes promueven y practican los valores de honestidad, tolerancia y solidaridad en los alumnos.			
21	Los docentes son dinámicos, innovadores y participativos en el desarrollo de la asignatura.			
	Conteo parcial			
	Valoración cuantitativa parcial			
	Puntaje total obtenido			

Anexo N°04: Validación del instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO															
TITULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa "José María Arguedas" de Yauli 2018															
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONE
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	Didáctica	-Laboran con metodología y estrategias adecuadas al curso. -Innovan permanentement e en cumplimiento de sus funciones.	I. Didáctica												
			Los docentes emplean materiales, instrumentos y/o equipos en el desarrollo de la asignatura.				✓		✓		✓		✓		
			Los docentes aplican métodos, procedimientos y técnicas didácticas adecuado al desarrollo de la asignatura.				✓		✓		✓		✓		
			Los docentes tienen dominio y adecuación, en el contenido de la asignatura.				✓		✓		✓		✓		
			Los docentes generan una actitud de pensamiento crítico actualizado frente a los contenidos de la asignatura.				✓		✓		✓		✓		
			Los docentes utilizan definiciones actualizados en el desarrollo de la asignatura				✓		✓		✓		✓		
			Los docentes utilizan definiciones actualizados en el desarrollo de la asignatura.				✓		✓		✓		✓		
			Las clases que desarrolla los docentes son motivadoras y de fácil entendimiento.				✓		✓		✓		✓		
	Orientación	- Dirección del trabajo en equipo y se valora. - Cumplimiento de las metas de trabajo.	II. Orientación												
			Los docentes desarrollan todo los contenidos de manera ordenada, haciendo uso correcto de la expresión oral, escrita y gestual hasta su culminación.				✓		✓		✓		✓		
Los docentes propician técnicas de estudio y trabajo en equipo en el desarrollo de la asignatura.						✓		✓		✓		✓			

		Los docentes son disciplinados, responsables, creativos, éticos y poseen la capacidad de síntesis.				✓		✓		✓		✓	
		Los docentes exponen y entrega los contenidos actualizados al inicio de la clase.				✓		✓		✓		✓	
		Los docentes exponen y entrega los contenidos actualizados al inicio de la clase.				✓		✓		✓		✓	
		Los docentes propician la investigación básica o aplicada en el desarrollo de la asignatura				✓		✓		✓		✓	
Actitud	- Los estímulos: beneficios, reconocimiento y respeto en los docentes.	III. Actitud.											
		El rol que tiene los docentes es de organizar, facilitar y de ser mediador de aprendizaje.				✓		✓		✓		✓	
		Los docentes son disciplinarios en el logro de objetivos o competencias en la asignatura.				✓		✓		✓		✓	
		Los docentes conocen a los estudiantes, tiene trato imparcial y comunicación con ellos.				✓		✓		✓		✓	
		El clima del trabajo intelectual generado por los docentes, es agradable y motivador				✓		✓		✓		✓	
		Los docentes actúa de manera crítica, creativa y conlleva en el desarrollo de la asignatura				✓		✓		✓		✓	
		Los docentes promueven y practican los valores de honestidad, tolerancia y solidaridad en los alumnos.				✓		✓		✓		✓	
		Los docentes son dinámicos, innovadores y participativos en el desarrollo de la asignatura.				✓		✓		✓		✓	


 Dr. Máximo Oseda Lazo



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: cuestionario sobre desempeño laboral de docentes.

OBJETIVO: recoger la información sobre desempeño laboral.

DIRIGIDO A: docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia de Yauli.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Oseda Lazo Máximo Edgar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr. En educación.

VALORACIÓN:

Totalmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
----------------------------------	---------------	-------------------------	------------	-----------------------

Dr. Máximo Oseda Lazo


.....
Dr. Oseda Lazo Máximo Edgar

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa "José María Arguedas" de Yauli 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES						
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta								
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
Clima organizacional	Relaciones interpersonales	-Buenas relaciones de comunicación. - Resuelve con responsabilidad conflictos de manera adecuada e imparcial.	I. Relaciones inter personales																		
			Las decisiones que toma el equipo de trabajo son respetadas.				✓		✓		✓		✓								
			Las decisiones que toma el equipo de trabajo son respetadas.				✓		✓		✓		✓		✓						
			Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi área de trabajo.				✓		✓		✓		✓		✓						
			Se me permite ser creativo e innovador en la solución de los problemas laborales				✓		✓		✓		✓		✓						
			El trabajo en equipo es una característica que resalta mi área de trabajo.				✓		✓		✓		✓		✓						
			Considero que los miembros que conformamos la institución educativa nos sentimos como una gran familia.				✓		✓		✓		✓		✓						
			Mis colegas y yo trabajamos juntos para resolver los problemas laborales de la I.E.				✓		✓		✓		✓		✓						
	Estilos de dirección	. Imaginación constructiva y sus funciones asignadas. Medición de organización que permite el logro de estos personales, así como la	II. Estilos de dirección																		
			Mi superior me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.				✓		✓		✓		✓		✓						
			Considero que el trabajo que realiza mi superior para manejar conflictos es bueno.				✓		✓		✓		✓		✓						
			Las reuniones de coordinación con los integrantes de la I.E. son frecuentes.				✓		✓		✓		✓		✓						
			Recibo una adecuada retroalimentación sobre mi desempeño laboral de mi superior.				✓		✓		✓		✓		✓						
			Mi superior muestra confianza en mi labor que desempeño				✓		✓		✓		✓		✓						

	el logro de estos personales, así como la aplicación de sus conocimientos, la posibilidad de ascensos.	Mi superior muestra confianza en mi labor que desempeño				✓		✓		✓		✓	
		Las órdenes impartidas por mi superior son imparciales				✓		✓		✓		✓	
		Mi superior crea un ambiente de confianza entre los que conformamos el área de trabajo.				✓		✓		✓		✓	
Dinámica	-Puntualidad y cumplimiento. - Ambiente de trabajo con buenas relaciones sociales entre docentes.	III. Dinámica											
		Los trabajadores laboran diariamente cumpliendo con los objetivos trazados por la I.E.				✓		✓		✓		✓	
		Los trabajadores mejoran su labor con la remuneración actual.				✓		✓		✓		✓	
		Los trabajadores responden a las alturas de las expectativas				✓		✓		✓		✓	
		El servicio de los docentes a los estudiantes es satisfactorio.				✓		✓		✓		✓	
		Los trabajadores de la I.E. son flexibles a los cambios que se presentan.				✓		✓		✓		✓	
		La honestidad de los trabajadores se reflejan en el que hacer de cada una de las actividades.				✓		✓		✓		✓	
		Los trabajadores participan en las diversas actividades de la I.E.				✓		✓		✓		✓	


Dr. Máximo Oseda Lazo



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: cuestionario sobre clima organizacional.

OBJETIVO: recoger la información sobre clima organizacional.

DIRIGIDO A: docentes de la institución educativa “José María Arguedas” del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia de Yauli.

APLELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Oseda Lazo Máximo Edgar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr. En educación.

VALORACIÓN:

Totalmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
----------------------------------	---------------	-------------------------	------------	-----------------------

Dr. Máximo Oseda Lazo

.....
Dr. Oseda Lazo Máximo Edgar

Anexo N°05: Base de datos

Base de datos variable 1: clima organizacional

Relaciones inter personales									Estilos de dirección							Dinámica									
Nº	1	2	3	4	5	6	7	pts	1	2	3	4	5	6	7	pts	1	2	3	4	5	6	7	pts	tg
1	2	3	3	3	3	3	2	19	1	3	3	3	3	3	2	18	3	1	3	2	3	3	3	18	55
2	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	2	20	3	2	3	3	3	2	3	20	60
3	3	2	3	3	3	3	3	20	2	3	3	3	3	3	3	20	2	3	3	3	2	3	3	19	59
4	3	3	3	2	3	2	1	17	2	3	3	2	3	1	3	17	3	2	1	3	2	3	3	17	51
5	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	2	3	3	2	3	19	2	3	3	3	3	3	2	19	58
6	2	3	3	3	3	3	3	20	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	2	3	20	60
7	3	3	3	3	3	3	2	20	3	3	3	2	3	2	3	19	3	2	3	3	2	3	3	19	58
8	3	2	3	3	2	3	3	19	3	2	3	3	3	3	1	18	3	3	1	3	3	3	2	18	55
9	1	3	3	2	3	3	3	18	3	3	1	2	3	3	3	18	2	3	3	3	1	3	3	18	54
10	2	3	1	3	3	1	3	18	3	2	3	3	3	2	1	17	2	3	1	3	3	3	2	17	52
11	3	3	2	1	3	2	3	17	3	3	1	3	2	3	2	17	1	3	2	3	2	3	3	17	51
12	3	3	3	3	2	3	2	19	3	2	3	3	3	2	3	19	3	2	3	3	3	3	2	19	57
13	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	3	2	3	2	3	19	59
14	3	2	3	3	1	2	3	17	3	3	1	3	2	3	2	17	2	3	2	3	1	3	3	17	51
15	1	3	2	3	3	3	2	17	2	3	2	3	1	3	3	17	3	2	3	2	2	3	1	16	50
16	3	3	3	2	1	2	2	16	3	2	3	1	3	3	2	17	2	3	3	3	3	1	2	17	50
17	2	3	1	3	3	3	2	17	3	1	3	3	2	3	2	17	3	3	2	2	3	2	1	16	50
18	3	3	3	1	2	3	3	18	2	3	3	1	3	3	3	18	2	3	3	3	1	3	2	17	53
19	3	1	3	3	3	2	3	18	1	3	3	3	3	3	2	18	3	3	3	2	3	3	1	18	54

20	3	3	2	3	3	3	2	19	3	2	3	3	1	3	3	18	3	3	2	3	3	1	3	18	55
21	3	3	3	3	2	3	3	20	3	3	3	2	3	3	3	20	2	3	3	3	2	3	3	19	59
22	2	3	3	2	3	3	1	17	3	3	2	3	2	3	1	17	3	1	3	2	3	2	3	17	51
23	3	3	1	3	2	3	3	18	1	2	3	3	2	3	3	17	3	3	2	3	2	1	3	17	52
24	2	3	2	3	3	3	3	19	3	3	1	3	3	3	2	18	1	3	3	3	3	3	2	18	55
25	3	1	2	3	3	3	3	18	3	1	3	3	2	3	3	18	3	3	3	1	3	2	3	18	54
26	3	3	3	3	3	2	1	18	1	3	3	2	3	2	3	17	2	2	3	3	3	3	1	17	52
27	2	3	2	3	3	3	2	18	1	2	3	3	3	3	3	18	2	3	2	2	3	3	3	18	54
28	3	3	2	2	1	2	3	16	2	3	3	3	3	3	2	19	2	2	2	3	3	3	3	18	53
29	3	2	3	3	2	3	3	19	3	2	3	3	3	3	1	18	3	3	1	3	3	3	2	18	55
30	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	2	3	3	3	3	20	2	2	3	3	3	3	3	19	59
31	2	2	2	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	2	1	18	1	2	3	3	3	3	3	18	53
32	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	2	20	3	2	3	3	3	2	3	20	60
33	2	3	3	3	3	3	2	19	3	3	1	3	3	3	2	18	2	3	3	3	3	3	2	19	56
34	2	3	3	3	3	3	3	20	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	2	3	20	60
Nunca (1)	16		2					5.89	Nunca (1)	22		3				8.82	Nunca (1)	20		3				8.82	
A veces (2)	55		8					23.52	A veces (2)	48		7				20.59	A veces (2)	61		9				26.47	
Siempre (3)	167		24					70.59	Siempre (3)	168		24				70.59	Siempre (3)	157		22				64.71	
	-----		-----					-----		-----		-----				-----		-----		-----				-----	
	238		34					100		238		34				100		238		34				100	

Base de datos variable 2: desempeño laboral en los docentes

Didáctica									Orientación							Actitud									
Nº	1	2	3	4	5	6	7	pts	1	2	3	4	5	6	7	pts	1	2	3	4	5	6	7	pts	tg
1	2	3	3	3	3	2	2	18	3	3	3	1	3	3	2	18	3	1	3	2	3	3	3	18	54
2	2	2	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	2	20	3	2	3	3	3	2	3	20	59
3	3	2	3	3	3	3	1	18	2	3	3	2	3	2	3	18	2	3	3	3	2	3	3	19	55
4	3	3	3	2	3	2	1	17	2	3	3	2	3	1	3	17	3	2	1	3	2	3	3	17	51
5	3	2	3	1	3	3	3	18	3	3	2	3	3	2	3	19	2	3	3	3	3	3	2	19	56
6	2	3	3	3	3	3	3	20	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	2	3	20	60
7	1	3	3	3	2	3	2	17	3	3	3	2	3	2	3	19	3	1	3	3	2	3	3	18	54
8	3	2	3	3	1	3	3	18	3	2	3	3	3	3	1	18	3	3	1	3	3	3	2	18	54
9	1	3	3	2	3	2	3	17	3	3	1	2	3	3	3	18	2	3	3	3	1	3	3	18	53
10	2	3	1	3	3	1	3	18	3	2	3	3	3	2	1	17	2	3	1	3	3	3	2	17	52
11	3	3	2	1	3	2	3	17	3	3	1	3	2	3	2	17	1	3	2	3	2	3	3	17	51
12	3	3	3	3	2	3	2	19	3	2	3	3	3	2	3	19	3	1	3	3	3	3	3	19	57
13	2	3	3	1	3	3	3	18	2	3	3	1	3	3	3	18	3	3	3	2	3	2	3	19	55
14	2	3	3	3	1	2	3	17	3	3	1	3	2	3	2	17	2	3	2	3	1	3	3	17	51
15	1	3	2	3	3	3	2	17	2	3	2	3	1	3	3	17	3	2	3	2	2	3	1	16	50
16	3	3	3	2	1	2	3	17	3	2	3	1	3	3	2	17	2	3	3	3	3	1	2	17	51
17	2	3	1	3	3	3	2	17	3	1	3	3	2	3	2	17	3	3	2	2	3	2	1	16	50
18	3	3	3	1	2	3	3	18	2	3	3	1	3	3	3	18	2	3	3	3	1	3	2	17	53
19	3	1	3	3	3	2	3	18	1	3	3	3	3	3	2	18	3	3	3	2	3	3	1	18	54
20	1	3	2	3	3	3	2	17	3	2	3	3	1	3	3	18	3	3	2	3	3	1	3	18	53
21	2	3	3	3	2	3	3	19	3	3	3	2	3	3	3	20	2	3	3	3	2	3	3	19	58
22	2	3	3	2	3	3	1	17	3	3	2	3	2	3	1	17	3	1	3	2	3	2	3	17	51

23	3	3	1	3	2	3	3	18	1	2	3	3	2	3	3	17	3	3	2	3	2	1	3	17	52
24	2	3	2	3	3	3	1	17	2	3	1	3	3	3	2	17	1	3	3	2	3	2	2	16	50
25	3	1	2	3	3	3	3	18	3	1	3	3	2	3	3	18	3	3	3	1	3	2	3	18	54
26	3	3	3	3	3	2	1	18	1	3	3	2	3	2	3	17	2	2	3	3	3	3	1	17	52
27	2	3	2	3	3	3	2	18	1	2	3	3	3	3	3	18	2	3	2	2	3	3	3	18	54
28	3	3	2	2	1	2	3	16	2	3	3	3	3	3	2	19	2	2	2	3	3	3	3	18	53
29	3	2	3	3	2	3	3	19	3	2	3	3	3	3	1	18	3	3	1	3	3	3	2	18	55
30	2	3	3	3	3	2	1	17	3	3	2	3	1	3	3	18	2	2	3	3	3	3	3	19	54
31	2	2	2	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	2	1	18	1	2	3	3	3	3	3	18	53
32	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	2	20	3	2	3	3	3	2	3	20	60
33	2	3	3	3	3	3	2	19	3	3	1	3	3	3	2	18	2	3	3	3	3	3	2	19	56
34	1	3	3	2	3	3	2	17	2	3	1	3	3	3	3	18	1	3	3	3	3	2	3	18	53

Nunca	(1)	25	3	8.82	Nunca	(1)	25	4	11.76	Nunca	(1)	23	3	8.82
A veces	(2)	61	9	26.47	A veces	(2)	51	7	20.59	A veces	(2)	60	9	26.47
Siempre	(3)	152	22	64.71	Siempre	(3)	162	23	67.65	Siempre	(3)	155	22	64.71
		-----	-----	-----			-----	-----	-----			-----	-----	-----
		238	34	100			238	34	100			238	34	100

Anexo N°06: Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio



I.E. "JOSÉ MARÍA ARGUEDAS" Yauli



"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JOSÉ MARÍA ARGUEDAS" DEL DISTRITO DE SANTA ROSA DE SACCO, PROVINCIA DE YAULI, OTORGA LA PRESENTE:

CONSTANCIA

Que, el docente Walter Campos Ubaldo, identificado con D.N.I. N° 19953807, estudiante de maestría de la Universidad César Vallejo de Trujillo sede Huancayo, aplicó dos encuestas a los docentes de la Institución Educativa "José María Arguedas" correspondiente al trabajo de investigación titulado "Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la I.E. "José María Arguedas" del distrito de Santa Rosa de Sacco, provincia Yauli".

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines del caso.

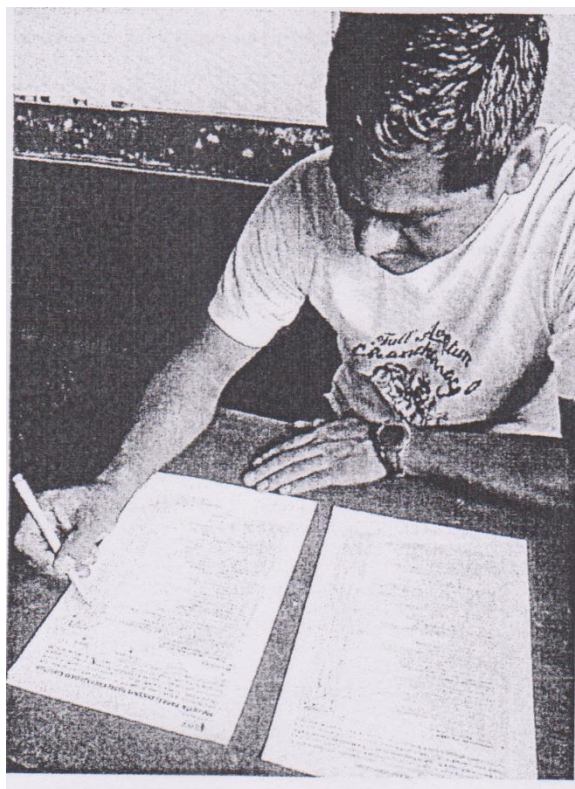
Santa Rosa de Sacco – La Oroya, diciembre del 2018.



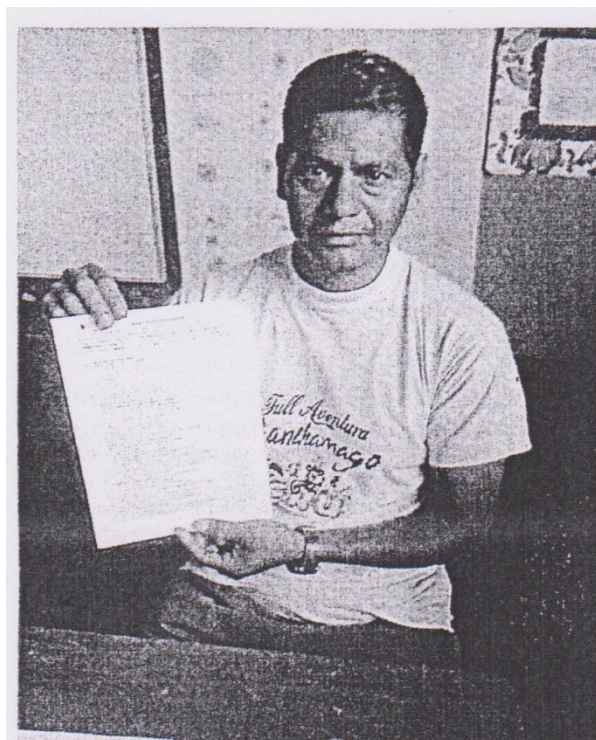
Lic. Pedro Pablo BONIFACIO QUISPE

DIRECTOR.

Anexo N°07: Evidencias fotográficas



APLICACIÓN DE LA ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL.



APLICACIÓN SATISFATORIA DE LA ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL