

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE  
HUAMANGA**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**Clima organizacional y desempeño docente en la  
Institución Educativa María Auxiliadora de Huanta –  
2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN  
EDUCACIONAL**

**AUTOR:**

**Bach. Ronnie Alain Mendivil Pantoja**

**ASESOR:**

**Dr. Juan Pariona Cahuana**

**AYACUCHO-PERÚ**

**2019**

**A mis padres, esposa e hijos por ser el motivo de mi superación académica y de manera especial al DR. Rolando Alfredo Quispe Morales por el apoyo brindado durante la elaboración de mi tesis.**

## **AGRADECIMIENTO**

A la tricentenaria Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por su contribución a la formación permanente de los profesionales en la educación.

A la plana de profesionales de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por sus aportes en la profundización de los conocimientos pedagógicos y científicos.

Al Dr. Juan Pariona Cahuana, por su acertada contribución para la cristalización del trabajo de investigación.

A los maestros de la Institución Educativa María Auxiliadora de Huanta, por su contribución a la culminación de la investigación.

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	Pág. ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	vii

### CAPÍTULO I

#### I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	9
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	10
1.3. OBJETIVOS.....	11
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	12

### CAPITULO II

#### II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
2.2. DISEÑO TEÓRICO .....	18
2.3. BASES CONCEPTUALES.....	27

### CAPITULO III METODOLOGÍA

3.1. HIPÓTESIS.....	29
3.2. VARIABLES .....	29
3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	30
3.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	31
3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	31
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	32
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	33
3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS.....	35
3.9. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	36
3.10 ASPECTOS ÉTICOS .....	36

### CAPÍTULO IV

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. A NIVEL DESCRIPTIVO.....	37
4.2. A NIVEL INFERENCIAL.....	41
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	48
CONCLUSIONES.....	51
RECOMENDACIONES.....	52
BIBLIOGRAFÍA.....	53
ANEXOS.....	55

## RESUMEN

Para realizar la investigación se trazó como finalidad conocer la relación que existe entre las variables clima organizacional y el desempeño docente. Esta investigación se encuentra circunscrita en vertiente cuantitativa de tipo no experimental con diseño correlaciona. Para obtener la información se recurrió a la encuesta como técnica y su instrumento el cuestionario, con el que fue posible recopilar información a través de un cuestionario de una muestra constituida por 52 maestros. Los datos una vez sistematizadas fueron procesados con la prueba Tau b de Kendall, que permitió concluir que no existen evidencias estadísticas suficientes para rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ , motivo por el que se concluye que no existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta- 2019. ( $T_c=0,107$ ;  $p=0,475>0,05$ )

**PALABRAS CLAVE:** clima organizacional / desempeño docente.

## ABSTRACT

To carry out the research, the aim was to know the relationship between the organizational climate variables and teaching performance. This research is circumscribed in a non-experimental quantitative aspect with a correlated design. To obtain the information, the survey was used as a technique and its instrument the questionnaire, with which it was possible to collect information through a questionnaire from a sample of 52 teachers. Once the data were systematized, they were processed with Kendall's Tau b test, which allowed to conclude that there is not enough statistical evidence to reject the  $H_0$  and accept the  $H_a$ , which is why it is concluded that there is no significant relationship between the organizational climate and the teaching performance in the Educational Institution "María Auxiliadora" of Huanta- 2019. ( $T_c = 0.107$ ;  $p = 0.475 > 0.05$ )

**KEY WORDS:** organizational climate / teaching performance.

## INTRODUCCIÓN

El clima organizacional para Tuban (2000) es entendido como “un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.)”(p.2). En otras palabras, el clima organizacional, es el efecto subjetivo que se transmite del sistema formal y del tipo de administración que prima en la institución, así como las creencias, valores, actitudes y la motivación de los individuos que son miembros de la institución educativa.

En consecuencia, el clima organizacional es fundamental en las instituciones educativas y esta se expresa con mayor nitidez en el desempeño docente, es decir, un buen clima organizacional guarda relación con el desempeño docente. Al respecto, Cuenca (2011) define desempeño docente como “una práctica relacional; es decir, como el desarrollo de capacidades de interacción con el otro, de conocimiento del otro, así como del uso de diversos medios y modos para comunicarse con ese otro” (p.44). En otras palabras, el desempeño docente se entiende como la manera de ejecutar un trabajo o actividad, comprende conocimientos, actitudes, comportamientos y la interrelación que influyen en la calidad total de la actividad.

En efecto, el desarrollo de la presente investigación se concretó teniendo como objetivo conocer la relación que presentan las variables clima organizacional y desempeño docente, el cual es presentado en el informe teniendo en cuenta la estructura propuesta por la Unidad de Posgrado, el que se detalla a continuación.

El primer apartado, presenta el planteamiento del problema, en el que se expone la descripción de la realidad problemática, sus problemas y objetivos, así como la justificación.

En el segundo punto, se encuentra el marco teórico, dividida esta en tres aspectos, los antecedentes, el diseño teórico y las bases conceptuales. Elementos que son determinantes en el trabajo de investigación, debido a que sustenta teóricamente el trabajo.

En el tercer capítulo, se presenta la metodología seguida en el proceso de investigación, en ella se precisa el tipo y nivel de investigación asumido, el diseño, la población y la muestra, la técnica e instrumentos con los que se recabarán la información de la investigación.

En el cuarto apartado, presenta los resultados a los que se arriba en la investigación, los que se encuentran sistematizados en tres partes importantes: los resultados a nivel descriptivo, a nivel inferencial y la discusión de los resultados obtenidos en la investigación.

Por último, es necesario precisar que la investigación desarrollada probablemente no sea totalmente acabada, sin embargo, es considerada de mucha importancia debido a que servirá como base para el desarrollo de futuras investigaciones en muestras mucho más representativas y que estos resultados puedan ser generalizados.



## **I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

En los últimos años, cobra vigencia el clima organizacional en las diversas instituciones, debido a que estos se constituyen elementos diferenciadores que permiten a una organización ser mucho mejor en comparación a la otra. Debido a ello las diversas organizaciones han establecido un conjunto de estrategias que les permita generar un clima organizacional óptimo y adecuado a la realidad en el que nos desenvolvemos y permitan a sus trabajadores desarrollar todas sus habilidades, conocimientos, destrezas, capacidades intelectuales y relaciones interpersonales, con la finalidad de lograr las metas establecidas a nivel institucional.

Desde el punto de vista de la gestión, el tema de clima organizacional, ha sido asumido con mucha seriedad e importancia de parte de los conductores de las diversas instituciones, en contraposición a la gestión tradicional que la considera de ínfima importancia. Sin embargo, en la gestión educativa se observa que muchos directores aún persisten con las viejas prácticas administrativas por lo que reducen sus funciones administrativas a solo el control de las planillas y el control de la asistencia de los docentes, generando un malestar generalizado en sus integrantes y creando un clima organizacional nada favorable. Situación complicada que demuestra la poca valoración que tienen estos personajes del estado emocional y organizacional de sus trabajadores e instituciones.

El problema expuesto hasta aquí, permite comprender que el éxito o fracaso de las instituciones está estrechamente relacionada a la

percepción que posee cada trabajador respecto a su institución y la labor que desempeñan. En consecuencia, el clima organizacional se constituye en un elemento fundamental y aliado estratégico de las organizaciones, que deben ser muy bien conducidas si se desea lograr una gestión de calidad y el desempeño de sus trabajadores en un nivel óptimo.

En el caso particular de la presente investigación, el interés no solo está centralizado en el clima organizacional de las instituciones educativas, sino se tiene interés también en el desempeño docente de los maestros de aula, esto debido a que existe una relación directa entre estas dos variables en estudio.

En este contexto, respecto al clima organizacional en la Institución Educativa “María Auxiliadora”, se observa que no es el más adecuado. Esta situación se evidencia cuando se observa que la relación interpersonal entre los docentes no es el más adecuado, cuando la toma de decisiones es vertical y la ausencia de una comunicación horizontal entre docentes y equipo directivo; a esta lamentable situación se suma la presencia de diferentes grupos de docentes constituidos en base a los intereses particulares, que en lugar de contribuir a la unidad institucional terminan fragmentándola mucho más.

Indudablemente, visto el panorama así, es poco probable que el desempeño docente sea la más óptima, debido a que los diversos factores que han sido mencionados líneas arriba no contribuyen para nada al logro de un buen clima organizacional; recuérdese que muchos de los trabajos de investigación demuestran la existencia de una relación directa entre las variables clima organizacional y desempeño docente. Precisamente, teniendo en cuenta esta realidad es que se pretende realizar la investigación con la finalidad de conocer la relación existente entre el clima organizacional y desempeño docente, cuyo resultado permita tomar las medidas correctivas del caso en aras de una mejora de la calidad educativa de nuestra institución educativa.

## **1.2. Formulación del problema**

### **Problema General:**

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta - 2019?

### **Problemas específicos:**

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta?

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta?

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la participación en la gestión en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta?

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta?

## **1.3. Objetivos**

### **Objetivo general**

Conocer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta

### **Objetivos específicos:**

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta.

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta.

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la participación en la gestión en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta.

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta.

#### **1.4. Justificación del estudio**

La investigación que se pretende desarrollar se justifica en los aspectos teórico, práctico y metodológico, debido a que las variables en estudio son problemas que vienen aquejando a muchas instituciones educativas, puesto que el clima organizacional y el desempeño docente son problemas vigentes que ameritan ser estudiadas.

**Justificación teórica.** El desarrollo de la investigación se justifica desde el punto de vista teórico, debido a que permitirá revisar las teorías vigentes respecto al clima organizacional y desempeño docente, de tal manera que en el primer caso, se comprenda el clima organizacional a partir de las teorías que la sustentan y permita, si el caso amerita, a cada docente actuar con conocimiento de causa; en el segundo caso, el desempeño docente es un tema vigente y que en muchos de los casos los maestros no se han dado el trabajo de conocer las teorías que la orientan y que buscan en esencia. En esencia, con el desarrollo de la investigación se espera que los maestros y directivos sustenten sus acciones respecto a las variables en estudio en teorías explícitas vigentes.

**Justificación práctica.** La puesta en práctica de esta investigación se justifica en que contribuirá a resolver problemas reales como el clima organizacional y el desempeño docente. Lo precisado se sustenta en que,

si bien es cierto que la investigación que se busca desarrollar es de diseño correlacional, los resultados obtenidos como parte de la investigación serán puestos a disposición de las autoridades competentes con la finalidad de que estos implementen las alternativas de solución para la mejora del clima organizacional y el desempeño docente de los maestros. En consecuencia, su desarrollo tiene una amplia implicancia en la mejora de diversos problemas relacionados con las variables en estudio.

**Justificación metodológica.** El desarrollo de la investigación, desde el punto de vista metodológico, permitirá validar instrumentos contextualizados cuyo objetivo es medir las variables clima organizacional y desempeño docente. En consecuencia, su aporte será de mucha importancia a la mejora del clima organizacional y el desempeño docente, cuyos resultados servirán de cimiento para la realización de investigaciones que buscan resolver estos problemas y la calidad educativa en nuestra región.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

Los antecedentes que se consideran en el desarrollo de la investigación están estructurados en el orden: internacional, nacional y regional.

#### **Internacional**

Chacón, V.A. (2015) realizó la investigación titulada “Análisis del clima organizacional de la empresa representaciones CEM, ubicada en Chiquimula”. Realizada en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, investigación realizada en una muestra de 57 trabajadores y se recopiló datos a través de un cuestionario sobre clima organizacional, en un tipo de investigación descriptiva de diseño explicativo. La principal conclusión a la que arribaron, es que la empresa cuenta con un clima organizacional favorable, información recogida de la evaluación de indicadores; así también, se da la recomendación de promover el fortalecimiento del indicador de motivación a través de un programa de reconocimientos e incentivos para los trabajadores.

#### **Nacional**

Monroy, M. (2012) presentó su trabajo de investigación titulado “Desempeño docente y rendimiento académico en Matemática de los alumnos de una Institución Educativa de Ventanilla –Callao”. Realizada en la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima; de tipo no experimental y diseño correlacional, aplicado a una muestra de 94 docentes, en el que se hizo uso de un cuestionario de encuesta para la recopilación de datos. En ella se concluye que existe una tendencia regular en el desempeño docente y en el rendimiento académico de las matemáticas. En relación a ello se identificó una correlación positiva existente entre el rendimiento académico y sus componentes de desempeño docente. Asimismo, se identificó la significativa diferencia de los promedios relacionados al desempeño docente tomando en cuenta los niveles de rendimiento académico.

Maldonado, R. (2012) sustentó su trabajo de investigación titulada “Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes”. Investigación realizada en la Universidad San Martín de Porres de Lima, investigación realizada en una muestra de 144 docentes haciendo uso del cuestionario y plasmado en una investigación de tipo no experimental y diseño correlacional. En ella se concluye se evidencia una correlación significativa de 857 considerada “correlación positiva considerable”, con un nivel alto de significancia de ,000 menor a 0,05 que es el nivel esperado. Eso quiere decir que la percepción del desempeño docente se ve relacionada con el aprendizaje de los alumnos. Así también, se observa una correlación significativa de 763 considerada “correlación positiva considerable”, con un alto nivel de significancia de ,000 menor a 0,05 que es el nivel esperado. Por lo que ese puede afirmar, que la percepción del desempeño docente se encuentra relacionada con el aprendizaje cognitivo.

García, G. y Segura, L. (2014) presentaron la tesis titulada “El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay – 2013”. Investigación realizada en la Universidad Católica Sedes Sapientiae de Lima; de tipo no experimental aplicada a una muestra de 65 docentes a través de un cuestionario de encuesta en un diseño de investigación correlacional. En ella se concluye que los según los resultados del coeficiente de correlación rho de Spearman se evidencia una moderada relación ( $\rho = .528^{**}$ ) altamente significativa ( $**p < .01$ ) presentada ente clima organizacional y desempeño docente.

### **Regional**

Quispe, E. (2015) presentó su trabajo de investigación titulado “Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015”. Realizada en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, en una muestra de 64 trabajadores en él se recopiló datos a través de un cuestionario, siendo un tipo de investigación no experimental con un diseño correlacional. En este estudio se llega la conclusión de que existe una relación significativa entre el clima

organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha a un de confianza del 95% .

California, B. (2017) realizó la investigación titulada: Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo. Desarrollada en la Universidad Nacional del Centro del Perú, investigación de diseño correlacional y tipo descriptivo, que se plasmó en una muestra de 104 docentes en el que se recopiló datos a través de un cuestionario. En ella se concluye a través de los estadígrafos Chi cuadrada y coeficiente de contingencia, la presencia de una relación entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones superiores tecnológicas de la ciudad de Huancayo,

## **2.2. Bases teóricas**

### **Clima Organizacional**

El análisis del clima organizacional nos permite observar una diversidad de posturas respecto al concepto que se pueda manejar, sin embargo, la mayoría de estudiosos coinciden en sostener que el clima organizacional expresa la atmósfera emocional imperante en las organizaciones y representa una serie de características, regularidades, que son estables y perduran en un tiempo establecido dentro de una institución. Por otro lado, el clima organizacional determina la manera en que las personas experimentan el ambiente laboral, su nivel de producción, el rendimiento personal y la satisfacción de formar parte de la institución en la que trabaja.

Al respecto, Chiavenato (2001), sostiene que el clima organizacional viene a ser el “ambiente interno existente entre los miembros de una empresa, y está estrechamente relacionado con su grado de motivación” (p.314). Así mismo el mismo autor precisa que el clima organizacional “puede percibirse dentro de una amplia gama de características cualitativas: saludable, malsano, cálido, frío, incentivador, desmotivador, desafiante, neutro, animador, amenazador, etc., de acuerdo con la manera en que cada participante realiza



sus transacciones con el ambiente organizacional, y pasa a percibirlo en función de éstas”. (pág. 314).

Lo que finalmente entendemos es que se torna importante que el director tenga la iniciativa de propiciar un clima confiable, seguro y agradable para sus empleados, donde estos se puedan sentir en confianza para manifestar sus pensamientos e ideas a través de una comunicación efectiva, sin temor alguno, sobre todo sin miedo a equivocarse.

En la misma postura, Méndez (2006), citado por García (2009) considera que el clima organizacional “ocupa un lugar destacado en la gestión de las personas y en los últimos años ha tomado un rol protagónico como objeto de estudio en las organizaciones de diferentes sectores y tamaños” (p.46).

El clima organizacional representa el análisis de las actitudes desempeños, comportamientos de ser humano en un medio organizacional; esto requiere manejar teorías, métodos y principios que nos brindan la disciplinas psicológicas, antropológicas y sociológicas, para la comprensión de valores, capacidades de aprendizaje, percepciones y actitudes individuales, presentadas en el momento de trabajar en equipos y dentro de una organización, medir y evaluar la influencia de los factores externos de la organización, las estrategias, los objetivos, la misión y los recursos humanos.

Tuban (2000) define el clima organizacional como “un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.)”(p.2).

En otras palabras, entendemos el clima organizacional como los efectos subjetivos que se observan del sistema formal y del tipo de administradores que están a cargo y también otros aspectos ambientales como las creencias, valores, actitudes y la motivación de los individuos que laboran en una organización.

De igual modo, Cornell (1955) considera el clima organizacional como “una mezcla de interpretaciones o percepciones, que tienen las personas sobre

su trabajo o roles, o en relación a los otros miembros de la organización” (p.43).

Luthans, (2008), citado por Quispe (2015), precisa que el clima organizacional es “el estudio y la aplicación de las fortalezas y las capacidades psicológicas positivas de los recursos humanos, que se miden, se desarrollan y se administran eficazmente para el mejoramiento del desempeño en el lugar del trabajo actual”(p.27). Dicho de otro modo, el clima organizacional representa el propio medio de la que sorprende al hacer la comparación de modelos. Esta se refiere a la discrepancia que existe entre estos. Sin embargo, se presenta un acuerdo entre las interpretaciones que más se conocen acerca del clima.

### **Teorías que explican el Clima organizacional**

Uno de los más connotados estudiosos sobre el clima organizacional, que viene a es Likert (1965), citado por Cabrera, (2018), p. 16 ) considera que los trabajadores de una institución se ven influenciados en sus conductas por la percepción que tienen sobre sus condiciones laborales y el papel que desempeñan los directivos. Para este autor el clima organizacional presenta tres variables que influyen en su percepción respecto a este tema, siendo estas variables las siguientes:

Variables causales, engloban elementos como estructura organizativa, decisiones, competencia, actitudes y reglas. Son también llamadas explicativas, debido a que indican el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados; si una variable causal se modifica, hace que se modifiquen las demás.

Variables intermedias, son las que constituyen los procesos organizacionales y reflejan el estado interno de la organización, evaluando aspectos como motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones.

Variables finales, se orientan a establecer resultados como productividad, ganancias o pérdidas obtenidas derivadas del efecto ocasionado por las variables causales e intermedias (p.16)

Para tener una clara comprensión del clima organizacional es necesario identificar las diferentes variables que se encuentran relacionadas, de modo que al analizar este tema no se llegue al error de percibirla de forma unilateral, debiéndose realizar un esfuerzo de abordar este tema de forma integral.

### **Tipos de clima organizacional**

Desde la perspectiva de Brunet (2011) los tipos de clima organizacional se sistematizan en dos grandes campos y estas con sus correspondientes subdivisiones, los que se analizan a continuación:

#### El clima de tipo autoritario

Sistema I - Autoritario explotador, el director no confía en sus docentes, la sensación que se tiene del clima es de temor, no existe interacción entre director y docentes, por tanto las decisiones la toma únicamente el director.

El sistema II - Autoritario paternalista, el director muestra confianza con los docentes, con la finalidad de motivar utiliza el premio y castigo hacia los docentes.

#### El clima participativo

Sistema III – Consultivo, el director muestra confianza en los docentes y con esa finalidad se toma decisiones determinadas, busca la satisfacción de las necesidades buscando el prestigio institucional, situación que refleja una muy buena confianza e interacción entre directores y docentes.

El sistema IV- Participación en grupo, la dirección guarda confianza en los docentes, quienes se encuentran muy motivados con su implicación y participación en la institución y en el logro de objetivos. (pp.30-32)

Como se puede observar los sistemas I y II representan un clima cerrado en el que se impone una estructura inamovible, ocasionando como consecuencia un clima desfavorable. Asimismo, los sistemas III y IV representan un clima abierto con un sistema flexible generando un clima favorable a nivel de la institución educativa.

### **Características del clima organizacional**

El clima organizacional es analizado desde diversas posturas psicológicas, de tal manera que las características que esta puede presentar obedece al análisis que se pueda hacer desde la postura subjetiva del investigador, en este caso se considera pertinente la caracterización establecida por Litwin y Stinger (1998) quienes consideran que presenta nueve características fundamentales, siendo estas las siguientes:

Estructura, es la que representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.

Responsabilidad, es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo, es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha es decir el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

Recompensa, corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

Desafío, corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización de los desafíos que impone el trabajo, promueve los riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

Relaciones, es la percepción por parte de los miembros de la organización acerca de la existencia de un ambiente de trabajo

grato y de buenas relaciones sociales tanto entre padres como entre jefes y empleados.

Cooperación, es el sentimiento de los miembros de la organización sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo, el énfasis está puesto en el apoyo mutuo.

Estándares, es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas del rendimiento.

Conflictos, es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

Identidad, es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de las organizaciones. (pp. 47-48).

Como podemos observar, el clima organizacional presenta nueve características que se debe tener en consideración al momento de analizar este problema en las instituciones, sin embargo, debemos tener presente que esta manera de presentar estas características solo es con fines didácticos, significa que no necesariamente se presentan uno tras otro.

### **Importancia del clima organizacional**

Los efectos que el clima causa en el comportamiento de los individuos que laboran en una institución es un elemento fundamental que lo transforma en un asunto de gran importancia. Se desarrolla por el lado de las percepciones objetivas y generan justamente la motivación y hasta el propio rendimiento de la labor que uno realiza.

Es así, que un trabajador se encuentra en condiciones de percibir que el clima en su institución es grato y de manera espontánea ser parte de ese estado, contribuyendo con su actitud a que se trabaje en medio de un agradable clima institucional. Lo mismo sucede si este escenario de diera de

manera contraria a la anterior, es decir si el clima no fuera favorable. Por decir, si un sujeto realiza una crítica al clima en su institución, contribuye a que las cosas se compliquen. Es así que, una evaluación del clima organizacional muestra la verdadera sensación de sus trabajadores en relación a los aspectos que se evalúan en este. Para la valoración de los instrumentos de gestión aplicados y elaborar los más pertinentes para contribuir a la solución de conflictos empresariales y alcanzar el logro de los objetivos, esta información es fundamental. Considerando este concepto, se concluye que el clima tiene un efecto sobre el grado de identificación y compromiso de los trabajadores de una organización. Es decir, la institución que maneje un buen clima tiene grandes posibilidades de alcanzar un nivel significativo de identificación con sus trabajadores, siendo lo contrario si en una institución existe un clima negativo, esta no podrá aspirar a un buen nivel de identificación.

### **2.2.2. Desempeño docente**

El desempeño docente se refiere a las capacidades para la ejecución de actividades o enfrentar distintas situaciones de manera eficiente. Para efecto de un buen desempeño es importante promover habilidades, actitudes y conocimientos de manera integral, buscando la interrelación.

En esta oportunidad partiremos conceptualizando el desempeño docente con las palabras de Montenegro (2003) quien precisa que es “el conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función; esto es el proceso de formación de los niños y jóvenes a su cargo; agregando que estas acciones están determinadas por factores asociados a los docentes, estudiantes y al entorno” (p. 38). En la misma tendencia, Cuenca (2011) define desempeño docente como “una práctica relacional; es decir, como el desarrollo de capacidades de interacción con el otro, de conocimiento del otro, así como del uso de diversos medios y modos para comunicarse con ese otro.” (p.44).

En otras palabras, el desempeño docente se entiende como la manera de ejecutar un trabajo o actividad, comprende conocimientos, actitudes, comportamientos y la interrelación que influyen en la calidad total de la

actividad. En la evaluación del desempeño del docente se identifica que, la acción educativa tiene que ver con el ser, el saber y el hacer reflexivo del docente en el ejercicio cotidiano de sus tareas, las cuales desempeña y no solamente por cumplir una obligación relacionada a su profesión o cargo que ocupa.

Asimismo, Valdéz (2004), considera que el desempeño docente es una “variable influyente, determinante, para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar. El fracaso o el éxito de todo sistema educativo dependen fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes”(p.22). Asimismo, Peña (2002), define el desempeño docente “como toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución” (p.8).

El desempeño docente está referido a las actividades que somos capaces de realizar, si alguien tiene la capacidad de realizar una tarea o si se encuentra capacitado para hacerlo o se integra a la capacitación de los individuos que quieren desarrollar una actividad. Esta interacción social le brindará la oportunidad de transformarse, conocer y dar valor a lo que sucede a su alrededor.

Una de las definiciones más importantes, respecto al desempeño docente es la planteada por De la Cruz (2008), citado por Montalvo, (2011) quien afirma que: “El desempeño docente califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: Hombre mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación” (p.81)

Se puede decir, que el desempeño docente, es una de las cualidades con el que cuenta el maestro para desarrollar acciones, deberes u obligaciones correspondientes a su especialidad o al cargo que desempeña. Se manifiesta en la conducta o comportamiento real del personal en relación

con otras actividades que efectuar durante el periodo de trabajo. Es decir, el desempeño define lo que el profesional realmente hace y no solamente lo que sabe hacer. (Añorga, 2006, citado Torres, 2015, p.6).

Desempeño docente es la acción del maestro como profesional en el contexto educativo y “comprende también el sentirse apropiado del saber pedagógico que es la creación de conocimientos que se van construyendo diariamente cuando se diseña y organiza el modo de enseñar, o cuando se interactúa con los alumnos” (Saravia y López, 2008, p. 89).

En suma el desempeño docente es la actividad pedagógica del maestro, que se solidifica en el cumplimiento de sus funciones y en los resultados que alcanza en beneficio de los estudiantes y para el logro de los objetivos formativos del nivel de educación que asume. Además, estos actos poseen un carácter consciente y creativo.

### **Teorías que sustentan el desempeño docente**

En este punto es de suma importancia precisar las diversas teorías que sustentan el desempeño docente, estas obedecen a las teorías pedagógicas que orientan su desarrollo. En consecuencia, no podemos considerar que una de ellas sea la mejor en relación a las otras. Analicemos cada una de ellas:

**La teoría cognitivista:** sustenta que la labor del docente está enfocada en especial en la organización y construcción de experiencias didácticas que formen un estudiante activo, con aprendizajes significativos, lo que quiere decir que aprenda a aprender y a pensar. El docente debe promover que los estudiantes experimenten y reflexionen acerca de temas establecidos y programados o que nazcan de las necesidades del estudiante y donde el maestro brinde el apoyo y retroalimentación respectiva.

La diferencia que se puede encontrar respecto del docente tradicional, es que este no se enfoca en enseñar solo conceptos, ni en ser el protagonista en este proceso.

Desde la perspectiva de Ausubel (1968) citado por Ose precisa que:



El profesor debe estar profundamente interesado en promover en sus alumnos el aprendizaje significativo (descubrimiento y recepción). Para ello, es necesario que procure la existencia de un arreglo lógico de ideas, claridad de expresión, estructuración adecuada, etc. Igualmente, debe conocer y hacer uso de las denominadas estrategias instruccionales cognitivas, para aplicarlas de manera efectiva. Otro aspecto relevante, es la preocupación que debe mostrar por el desarrollo, inducción y enseñanza de habilidades o estrategias cognoscitivas y metacognitivas de los alumnos. (p.133)

**La teoría constructivista:** para Piaget (1985), citado por Montenegro, (2003) “el maestro es un promotor del desarrollo y de la autonomía de los educandos. Debe conocer a profundidad los problemas y características del aprendizaje operatorio de los alumnos y las etapas y estadios del desarrollo cognoscitivo general” (p.231). Su tarea principal es la promoción de ambiente de reciprocidad, autoconfianza y respeto para los estudiantes, ofreciendo un escenario para el aprendizaje, especialmente mediante el planteamiento de problemas, conflictos cognoscitivos y la enseñanza indirecta. Es recomendable que el docente baje gradualmente el nivel de autoridad, para que el estudiante no se sienta presionado ni supeditado a lo que él dice, cuando se lleven a cabo los aprendizajes.

Es así que, el docente será respetuoso de los errores, considerando que estos siempre contienen un rastro de la respuesta acertada y de las vías de conocimiento con las que cuentan los niños y evitar la exigencia de una respuesta correcta. Asimismo, se debe evitar el empleo del castigo y recompensas, promoviendo a cambio de ellas, que los niños construyan sus valores morales y cuando sea necesario aplicar los aportes de Piaget (1985) quien nos habla de “sanciones por reciprocidad, siempre en un contexto de respeto mutuo” (p. 12)

**La teoría del paradigma Histórico – Cultural,** sostenida por Vigotsky, considera que el “origen social de la mente”. El concepto básico es el de

“zona de desarrollo próximo”. Vigotsky, nos señala que cada estudiante está en la capacidad de aprender un conjunto de aspectos que están relacionados a su nivel de crecimiento. Sin embargo, existen otros que se encuentran fuera de su alcance y que pueden interiorizarse con la intervención del adulto o de pares más maduros en la habilidad. “Este tramo entre lo que el alumno no puede aprender por sí mismo y lo que puede aprender con ayuda es lo que denomina zona de desarrollo próximo” (Hamachek, 1987, p.28).

### **El desempeño del docente puede ser visto desde dos planos.**

Según Montenegro (2003) en la investigación desarrollada, afirma que existen dos ámbitos en el desempeño docente:

Desempeño del docente a partir de un contexto externo: Aquí incluiremos a los programas de perfeccionamiento, las pasantías y autorías de libros. También en este ámbito se consideran la inclusión en comisiones de trabajo regional sobre planes y programas educativos.

Desempeño del docente desde el ámbito interno: Tenemos docentes que elaboran separatas para sus alumnos, participan en las comisiones de trabajo para mejorar los laboratorios y bibliotecas, en la participación de comisiones de trabajo en los Planes y programas educativos. (p. 63)

Asimismo, Montenegro (2003) considera que el desempeño del docente se entiende como:

El acatamiento de las diversas funciones, que se encuentra encaminado por elementos relacionados a la labor docente, al entorno, a los estudiantes y todo cuanto concierne a su condición de maestro. Esta función se asume en diversas áreas: en el contexto institucional, sociocultural, en el aula, y entorno al mismo maestro a través de la reflexión sobre el papel que asume. Precisamente, es en función a ella que se realiza la correspondiente evaluación del desempeño. Es por ello que, la

evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación. (p. 86)

### **Dimensiones del desempeño docente**

En cada dominio se encuentra el comportamiento ético de la enseñanza, enfocada en otorgar un buen nivel de aprendizaje buscando el desarrollo pleno del alumnado. En este trabajo lo llamaremos dimensiones:

**La preparación para el aprendizaje de los estudiantes.** Considera la acción de planificar el trabajo pedagógico mediante la elaboración curricular, en todos sus elementos sustentados en el nuevo intercultural e inclusivo. Comprende la identificación de las particularidades culturales cognitivas y sociales de sus alumnos, la selección de materiales educativos, la aplicación de estrategias de enseñanza, la pericia en el campo pedagógico y todo lo que concierne al proceso de aprendizaje (Ministerio de Educación, 2013).

**La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.** Implica la dirección de la enseñanza a través de una propuesta que valore la diversidad y la inclusión en todos los aspectos. Considera la adecuada participación del maestro para el logro de una condición favorable del aprendizaje de los estudiantes, la permanente motivación, la diversificación del contenido, la aplicación de diferentes estrategias, así como también el uso de recursos didácticos relevantes y el proceso de evaluación. Además se toma en cuenta el empleo de diferentes indicadores e instrumentos de evaluación que garanticen la identificación de los logros y adviertan el desafío en el proceso de aprendizaje. (Ministerio de Educación, 2013)

**Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.** Considera la intervención en la gestión de la institución educativa o la red desde una óptica participativa que permita implementar el aprendizaje institucional. Hace referencia a la interacción dinámica entre los miembros de la comunidad educativa, su colaboración en la elaboración, desarrollo y

evaluación del PEI, así también la contribución para un buen clima institucional. Comprende también el valor y el respeto a la comunidad, a sus características y la responsabilidad de las familias en el aprendizaje de sus hijos. (Ministerio de Educación, 2013).

**Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.** Considera el proceso práctico de la formación y el desarrollo de los docentes. Hace referencia a la reflexión sistemática respecto de su práctica pedagógica, el trabajo en equipo, la colaboración con sus colegas y la participación en actividades que favorecen su desarrollo a nivel profesional. Implica asumir también, responsabilidad en el proceso de aprendizaje y sobre los resultados alcanzados, sí como el dominio de la información sobre la implementación de políticas educativas de su región y a nivel nacional. (Ministerio de Educación, 2013).

### **Factores que influyen en el desempeño docente.**

Para Montenegro (2003) la función docente se encuentra encaminado por tres factores fundamentales:

Factores asociados al docente: este factor se refiere al proceso de formación inicial del maestro, su nivel de motivación, la situación de salud y su compromiso con la función que desempeña. Esta situación conduce a determinar que cuanto mejor es la formación de los maestro mejores serán las condiciones del desempeño docente.

Factores asociados al estudiante: son similares a los de los maestros: nivel de motivación, preparación, compromiso. Condiciones que se sustenta en su condición social – económica, familiar, entre otros. En este aspecto el maestro asume una función muy importante al motivar a los estudiantes. esto implica que la buena preparación del maestro se debe ver reflejada en sus estudiantes.

El contexto socio cultural: esto quiere decir que el aspecto social, económico, cultural y político influye de manera determinante en la labor del maestro. (p.45)

### **Calidad del desempeño.**

Harvey y Green (1993) teniendo en cuenta conceptos planteados por otros estudiosos considera que la calidad del papel del maestro se expresa en los siguiente:

La compleja articulación de caracteres cual cuantitativos que particulariza a una performance o desenvolvimiento pedagógico profesional de un docente o grupo de docentes. Esta es una asunción conceptual muy general, como sustantivo. Pero hay quienes asumen la calidad en un sentido adjetival, por lo que a calidad del desempeño docente sólo alude conceptualmente al caso del docente que lleva a cabo sus actividades pedagógicas con excelencia. Para llevarlas a cabo con excelencia, se requiere revisar la asociación entre factores como la productividad, la eficacia, eficiencia, efectividad y otras. (p.27).

Asimismo, Harvey y Green (1993) consideran necesario incorporar algunos elementos al concepto para su mejor comprensión y considera que:

Es el que desarrolla competencias (capacidad de actuar) en los alumnos, satisface las demandas sociales y convierte el aprendizaje en un proceso de expansión constante de potencialidades flexibles. También se asocia el concepto de calidad del desempeño docente a la capacidad de innovación del mismo, lo cual consolida su potencial de relevancia y transformación, por el mismo hecho que se reconoce al docente como el actor principal en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa. (p.33)

### **Aptitudes y habilidades en el desempeño docente:**

El rol que cumple el docente como experto en la educación y sus aptitudes, representan una serie de conocimientos, competencias, destrezas y habilidades básicas, que hacen posible que el docente pueda asumir sus

tareas con gran capacidad profesional y de la forma más pertinente. (González. 2007).

“Para poder enseñar se deben dominar ciertas metodologías y para que esto sea posible el docente debe ser un profesional de la enseñanza. Se debe contar con un conocimiento pedagógico amplio y con actitudes que permitan la interrelación con los estudiantes” (González, 2007, p. 225).

Los docentes con su forma de actuar influyen en la conducta de los estudiantes, “es por ello que la actuación debe basarse en principios éticos fundamentales, la trascendencia de la labor docente y su incidencia sobre la persona humana exige una moral profesional que asegure el prestigio de la profesión y el cumplimiento de la responsabilidad educativa” (Arbesu, Loredó, y Monroy, 2008, p.102).

### **2.3. Bases conceptuales**

**Clima organizacional** Representa una mezcla de percepciones e interpretaciones, que las personas tienen del trabajo o el rol que desempeñan, o relacionada a otros miembros de la institución.

**Desempeño docente.** Considerada como una variable determinante, que influye en el logro a nivel cuantitativo de la gestión escolar. El éxito o fracaso de un sistema educativo están sujetos a la calidad del desempeño de sus maestros.

**La preparación para el aprendizaje de los estudiantes.** Tiene que ver con la planeación de la actividad pedagógica mediante la elaboración de una programación curricular integral.

**La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.** Considera la intervención pedagógica del maestro en la promoción de un buen clima que favorezca los aprendizajes, la motivación el dominio de los contenidos, la aplicación de diferentes estrategias didácticas, la evaluación y el uso de recursos didácticos adecuados.

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

Considera la comunicación efectiva con la participación de los diferentes miembros de la institución, la intervención en la elaboración, desarrollo y evaluación del PEI, así también, contribuir a la mejora del clima institucional.

**Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.** Implica la secuencia y el aspecto práctico educativo para la mejora de la totalidad de maestros.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Formulación de hipótesis**

##### **Hipótesis general**

Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta- 2019

##### **Hipótesis específicas:**

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta.

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta.

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la participación en la gestión en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta.

Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta.

#### **3.2. Variables**

V1: Clima organizacional

V2: Desempeño docente



### 3.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración
Variable 1. Clima organizacional	Chiavenato (2001), sostiene que el clima organizacional viene a ser el “ambiente interno existente entre los miembros de una empresa, y está estrechamente relacionado con su grado de motivación” (p.314).	Se elaborará un cuestionario con 50 items sobre clima organizacional en base a las dimensiones establecidas.	Realización Persona	Existen oportunidades de progresar. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	Ordinal: 5) Todo o Siempre 4) Mucho 3) Regular 2) Poco 1) Ninguna o nunca
			involucramiento laboral	Se siente comprometido con el éxito en la organización. Cada trabajador asegura sus niveles de logro	
			Supervisión	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos. En la organización, e mejoran continuamente los métodos de trabajo.	
			Comunicación	Se cuenta con acceso a la información. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	
			Condiciones laborales	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí. Los objetivos de trabajo son retadores.	
Variable 2: Desempeño docente	Cuenca (2011) define desempeño docente como “una práctica relacional; es decir, como el desarrollo de capacidades de interacción con el otro, de conocimiento del otro, así como del uso de diversos	Se elaborará un cuestionario con 20 items sobre desempeño docente en base a las dimensiones establecidas.	Preparación para el aprendizaje	Dominio y organización del contenido. Planifica la enseñanza	Ordinal: En inicio En proceso Logrado
			Enseñanza para el aprendizaje	Cumplimiento de programación Sistema de evaluación.	
			Participación en la gestión	Promueve la actitud crítica Genera ambiente democrático	

	medios y modos para comunicarse con ese otro.” (p.44).		Desarrollo de la profesionalidad	Reflexiona sobre su práctica pedagógica. -Ejerce su profesión con ética – profesional	
--	--	--	----------------------------------	--	--

## **2.1. Tipo y nivel de estudio**

La investigación desarrollada corresponde al tipo de investigación básica. Al respecto, Cerda (2011) precisa que “analiza propiedades, estructuras y relaciones con el objeto de formular y contrastar hipótesis, teorías o leyes” (p.106).

Por otro lado, el nivel de investigación en el que se concretó es el correlacional. Al respecto Bernal (2016) manifiesta que “la investigación correlacional tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables” (p.147).

## **2.2. Método**

Para cristalizar la presente investigación se hizo uso de los siguientes métodos:

Método deductivo: de acuerdo a Maya (2014) este método “Es una forma de razonamiento que parte de una verdad universal para obtener conclusiones particulares. En la investigación científica, este método tiene una doble función encubrir consecuencias desconocidos de principios conocidos” (p.16).

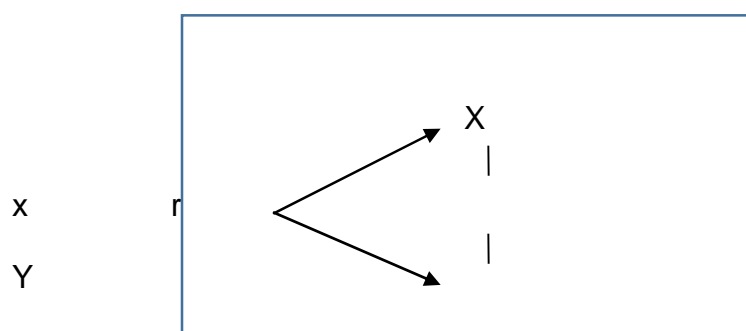
Método inductivo: “Es el razonamiento mediante el cual, a partir del análisis de hechos singulares, se pretende llegar a leyes. Es decir, se parte del análisis de ejemplos concretos que se descomponen en partes para posteriormente llegar a una conclusión. En ello se asemeja al método analítico descrito con anterioridad” (Maya, 2014, p.16)

Método analítico: con mucho acierto, Maya (2014) sostiene “que distingue las partes de un todo y procede a la revisión ordenada de cada uno de los elementos por separado “Este método es útil cuando se llevan a cabo trabajos de investigación documental, que consiste en revisar en forma separada todo el acopio del material necesario para la investigación” (p.15)

Método sintético: Desde la perspectiva de Maya (2014) este método “es el que analiza y sintetiza la información recopilada, lo que permite ir estructurando las ideas. Los mismos autores citan como ejemplo la labor de la investigación que realiza un historiador al tratar de reconstruir y sintetizar los hechos de la época que está investigando. Este ejemplo nos permite precisar que el análisis y la síntesis son métodos que se complementan entre sí; no se da uno sin el otro”. (p.15)

### 2.3. Diseño de investigación

La investigación se desarrolló desde un diseño no experimental transeccional correlacional. Para Hernández y Mendoza (2018), considera que, “ estos diseños son útiles para establecer relaciones entre dos o más categorías conceptos o variables en un momento determinado “ (p.178).  
Presenta el siguiente esquema:



**Dónde:**

M : representa a la muestra de estudio.

O : representa a las observaciones.

x, y : representa los datos a obtenerse en cada una de las variables.

r : representa las posibilidades correlacionales entre las variables.

### 2.4. Población, muestra y muestreo

**Población.** Davidovics y Mayol (2004) considera que “Otro concepto fundamental es el de Población, definida como el conjunto de datos de una variable de estudio correspondiente a los N integrantes del Universo. Así, podemos hablar de la población de edades del

Universo. De este modo, un mismo Universo puede contener un gran número de poblaciones de estudio (edades, estatura, ingresos, años de estudio, sexo, nivel socio-económico, etc.)” (p.101). En esta investigación, la población objeto de estudio, está conformada por 60 docentes de la Institución Educativa María Auxiliadora de Huanta.

**Muestra.** Para Behar (2008) “La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Se puede decir que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus necesidades al que llamamos población” (p.59). En consecuencia, la muestra está constituida por 60 docentes de la Institución Educativa María Auxiliadora de Huanta.

## **2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para la recolección de los datos se aplicó las siguientes técnicas y sus correspondientes instrumentos que se detallan a continuación:

### **3.5.1. Técnica**

Encuesta. La técnica de la encuesta, para McMillan y Schumacher (2007) “se emplean para conocer las actitudes, las creencias, los valores, las características demográficas, los comportamientos, las opiniones, los hábitos, los deseos y las ideas las personas; además de conseguir otro tipo de información” (p.292). en este caso se utilizó la encuesta como técnica para la obtención de datos.

### **3.5.2. Instrumento:**

En la presente investigación los datos fueron recopilados mediante el cuestionario. Para Quispe (2012), “Los cuestionarios contienen un conjunto de preguntas destinadas a recoger, procesar y analizar informaciones sobre hechos o fenómenos estudiados en determinadas poblaciones o en un subconjunto de ellas” (p.97).

### 3.5.3. Ficha técnica

INSTRUMENTO	Cuestionario de percepción de clima organizacional
Autor	Sonia Palma (2004)
País de origen	Perú
Adecuación	Andrea Paola Pastor Guillén (2018)
Objetivo	Conocer la percepción sobre el clima organizacional
Dimensiones	Está conformada por 50 ítems (ver anexos). Las dimensiones que mide el cuestionario son: Realización personal Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales
Duración	La duración de resolución de esta ficha es aproximadamente de 15 minutos.
Escala de medición	El cuestionario se encuentra estructurado en escala de Likert, siendo su valoración el siguiente: Ninguna o nunca (1), poco (2), regular o algo (3), mucho (4), todo o siempre (5)

INSTRUMENTO	Ficha de observación sobre desempeño docente
Autor	Ministerio de Educación (2013)
País de origen	Perú
Adecuación	Zorfa Abad Quispe (2015) Nely Flor Arango Gómez (2018)
Objetivo	Conocer el desempeño docente
Dimensiones	Está conformada por 16 ítems (ver anexos). Las dimensiones que mide la ficha de observación son: Preparación para el aprendizaje Enseñanza para el aprendizaje Participación en la gestión Desarrollo de la profesionalidad

Duración	La duración de resolución de esta ficha es aproximadamente de 15 minutos.
Escala de medición	La calificación es manual y se obtiene tras la sumatoria de todos los ítems correspondiente a cada una de las dimensiones y la división entre el total de ítems. La escala de valoración es ordinal: 2. Inicio 3. En proceso 4. Logrado

## 2.6. Validación y confiabilidad del instrumento

### Validación del instrumento

Para hallar la validez de los instrumentos de investigación se buscó la opinión de tres expertos, en este caso fueron tres profesionales con experiencia en clima organizacional y desempeño docente.

Expertos	ITEMS										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	70	70	75	70	75	70	75	70	75	75	73
2	80	80	85	80	80	80	85	80	80	85	82
3	80	85	80	85	85	80	80	85	85	80	83
Promedio de ponderación											79%

Los expertos, luego de la verificación de las correcciones realizadas emitieron su opinión en el que de manera conjunta consideran que presenta un nivel de validez equivalente a 79%, lo que permite sostener que se encuentran aptos para su uso en la investigación.

### Confiabilidad de instrumento

Una vez concluida el proceso de validez de los instrumentos, estos fueron sometidos a una prueba de confiabilidad, para ello se aplicó a 10 docentes; cuyos resultados fueron procesados mediante el estadígrafo Alpha de Cronbach, con lo que se determinó el grado de confiabilidad.

**RESULTADO DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	
	Total	10	100,0

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,866	50

De acuerdo a la prueba de Alpha de Cronbach, el resultado obtenido es equivalente a 0,866, el cual permite confirmar que el cuestionario sobre clima organizacional es confiable.

**RESULTADO DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,751	15

De acuerdo a la prueba de Alpha de Cronbach, el resultado obtenido es equivalente a 0,751, el cual permite confirmar que la ficha de observación sobre desempeño docente es confiable.



## **2.7. Métodos de análisis de datos**

Recopilada los datos y procesados estadísticamente, estos serán presentados en tablas porcentuales. Para la obtención de la información inferencial se empleará el estadígrafo Rho de Spearman, en razón a que los datos a recopilarse son de escala ordinal.

## **2.8. Consideraciones éticas**

La investigación que se planifica será ejecutada en estricto cumplimiento de la normas APA, respecto a las citas textuales. Asimismo, en relación a la institución educativa en el que se planifica ser ejecutada, se presentará la solicitud con la finalidad de ser aceptada y por principio de confidencialidad.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. A NIVEL DESCRIPTIVO

Tabla1

*Clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa*

		Desempeño			
		Proceso	Logro previsto	Logro destacado	Total
Clima	Deficiente	2	0	6	8
		3,8%	0,0%	11,5%	15,4%
	Regular	16	9	0	25
		30,8%	17,3%	0,0%	48,1%
	Buena	0	19	0	19
		0,0%	36,5%	0,0%	36,5%
Total		18	28	6	52
		34,6%	53,8%	11,5%	100,0%

El análisis de los resultados en la tabla 1 permite visualizar que el 48,1% (25) de docentes consideran que en su institución educativa existe un regular clima organizacional; por otro lado, el 53,8% (28) de docentes muestran un nivel logro previsto en el desempeño docente.

**Tabla2*****Clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes***

		Preparación			Total
		Proceso	Logro previsto	Logro destacado	
Clima	Deficiente	0	0	8	8
		0,0%	0,0%	15,4%	15,4%
	Regular	16	7	2	25
		30,8%	13,5%	3,8%	48,1%
	Buena	0	19	0	19
		0,0%	36,5%	0,0%	36,5%
Total		16	26	10	52
		30,8%	50,0%	19,2%	100,0%

Al observar los resultados en la tabla 2 se puede visualizar que el 48,1% (25) de docentes consideran que en su institución educativa existe un regular clima organizacional; por otro lado, el 50,0% (26) de docentes se ubican en el nivel de logro previsto respecto a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

**Tabla 3*****Clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes***

		Enseñanza			Total
		Proceso	Logro previsto	Logro destacado	
Clima	Deficiente	0	0	8	8
		0,0%	0,0%	15,4%	15,4%
	Regular	21	4	0	25
		40,4%	7,7%	0,0%	48,1%
	Buena	0	19	0	19
		0,0%	36,5%	0,0%	36,5%
Total		21	23	8	52
		40,4%	44,2%	15,4%	100,0%

que en la institución educativa existe un regular clima organizacional; por otro lado, el 44,2% (23) El análisis de los resultados en la tabla 3 permite visualizar que el 48,1% (25) de docentes consideran de docentes se ubican en el nivel de logro previsto respecto a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

**Tabla 4*****Clima organizacional y la participación en la gestión***

		Participación			
		Nunca	Pocas veces	Siempre	Total
Clima	Deficiente	0	0	8	8
		0,0%	0,0%	15,4%	15,4%
	Regular	11	10	4	25
		21,2%	19,2%	7,7%	48,1%
	Buena	0	19	0	19
		0,0%	36,5%	0,0%	36,5%
Total		11	29	12	52
		21,2%	55,8%	23,1%	100,0%

Los resultados que se muestran en la tabla 4 permite visualizar que el 48,1% (25) de docentes consideran que en su institución educativa existe un regular clima organizacional; por otro lado, el 55,8% (29) de docentes se ubican en el nivel de logro previsto respecto a la participación en la gestión en la Institución Educativa.

**Tabla 5*****Clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente***

		Desarrollo			
		Nunca	Pocas veces	Siempre	Total
Clima	Deficiente	2	0	6	8
		3,8%	0,0%	11,5%	15,4%
	Regular	12	12	1	25
		23,1%	23,1%	1,9%	48,1%
	Buena	0	19	0	19
		0,0%	36,5%	0,0%	36,5%
Total		14	31	7	52
		26,9%	59,6%	13,5%	100,0%

El análisis de los resultados que se muestran en la tabla 5 permite visualizar que el 48,1% (25) de docentes consideran que en su institución educativa existe un

regular clima organizacional; por otro lado, el 59,6% (31) de docentes se ubican en el nivel de logro previsto respecto al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

## 4.2. A NIVEL INFERENCIAL

### 4.2.1. Prueba de hipótesis general

#### 4.2.1.1. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta- 2019.

Ha: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta- 2019.

#### 4.2.1.2. Nivel de significancia

0,05

#### 4.2.1.3. Estadígrafo

Tau c de Kendall

#### 4.2.1.4. Decisión estadística

$p < 0,05$  se rechaza la Ho y se acepta la Ha

### Tabla 6

#### ***Prueba de correlación e hipótesis de las variables clima organizacional y el desempeño docente***

Medidas simétricas					
		Valor	Error estandarizado asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,107	,149	,714	,475
N de casos válidos		52			

a. No se presupone la hipótesis nula.

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

Los valores que muestra el estadígrafo Tau c de Kendall se observa un valor igual a 0,107 que permite determinar la existencia de una muy baja y directa

relación entre las variables que se investigan. Asimismo, se observa un  $p=0,475>0,05$  que permite afirmar que no existen evidencias estadísticas suficientes para rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ . En consecuencia, se concluye que no existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta- 2019.

#### 4.2.2. Prueba de primera hipótesis específica

##### 4.2.2.1. Sistema de hipótesis

$H_0$ : No existe relación significativa entre el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta.

$H_a$ : Existe relación significativa entre el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta.

##### 4.2.2.2. Nivel de significancia

0,05

##### 4.2.2.3. Estadígrafo

Tau b de Kendall

##### 4.2.2.4. Decisión estadística

$p<0,05$  se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$

#### Tabla 7

#### ***Prueba de correlación e hipótesis de las variables clima organizacional y preparación para el aprendizaje***

Medidas simétricas					
		Valor	Error estandarizado asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,078	,147	,529	,597
N de casos válidos		52			

a. No se presupone la hipótesis nula.

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

De acuerdo a los valores que muestra el estadígrafo Tau c de Kendall se observa un valor igual a 0,078 que permite determinar la existencia de una muy baja y directa relación entre las variables que se investigan. Asimismo, se observa un  $p=0,597>0,05$  que permite afirmar que no existen evidencias estadísticas suficientes para rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ . En consecuencia, se concluye que no existe relación significativa entre el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta.

### **4.2.3. Prueba de segunda hipótesis específica**

#### **4.2.3.1. Sistema de hipótesis**

$H_0$ : No existe relación significativa entre el clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta.

$H_a$ : Existe relación significativa entre el clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta.

#### **4.2.3.2. Nivel de significancia**

0,05

#### **4.2.3.3. Estadígrafo**

Tau b de Kendall

#### **4.2.3.4. Decisión estadística**

$p<0,05$  se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$

**Tabla 8**

***Prueba de correlación e hipótesis de las variables clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje***

		<b>Medidas simétricas</b>			
		Valor	Error estandarizado asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,052	,162	,322	,748
N de casos válidos		52			

a. No se presupone la hipótesis nula.

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

Al analizar los valores que muestra el estadígrafo Tau c de Kendall se observa un valor igual a 0,052 que permite determinar la existencia de una muy baja y directa relación entre las variables que se investigan. Asimismo, se observa un  $p=0,748 > 0,05$  que permite afirmar que no existen evidencias estadísticas suficientes para rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ . En consecuencia, se concluye que no existe relación significativa entre el clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta.

#### **4.2.4. Prueba de tercera hipótesis específica**

##### **4.2.4.1. Sistema de hipótesis**

$H_0$ : No existe relación significativa entre el clima organizacional y la participación en la gestión en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta.

$H_a$ : Existe relación significativa entre el clima organizacional y la participación en la gestión en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta.

##### **4.2.4.2. Nivel de significancia**

0,05

##### **4.2.4.3. Estadígrafo**

Tau b de Kendall

##### **4.2.4.4. Decisión estadística**

$p < 0,05$  se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$



**Tabla 9**

***Prueba de correlación e hipótesis de las variables clima organizacional y la participación en la gestión***

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,207	,129	1,607	,108
N de casos válidos		52			

a. No se presupone la hipótesis nula.

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

Al observar los valores que muestra el estadígrafo Tau c de Kendall se tiene un valor igual a 0,207 que permite determinar la existencia de una baja y directa relación entre las variables que se investigan. Asimismo, se observa un  $p=0,108 > 0,05$  que permite afirmar que no existen evidencias estadísticas suficientes para rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ . En consecuencia, se concluye que no existe relación significativa entre el clima organizacional y la participación en la gestión en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta.

#### **4.2.5. Prueba de cuarta hipótesis específica**

##### **4.2.5.1. Sistema de hipótesis**

$H_0$ : No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta.

$H_a$ : Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta.

##### **4.2.5.2. Nivel de significancia**

0,05

##### **4.2.5.3. Estadígrafo**

Tau b de Kendall

#### 4.2.5.4. Decisión estadística

$p < 0,05$  se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$

**Tabla 10**

***Prueba de correlación e hipótesis de las variables clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente***

Medidas simétricas					
		Valor	Error estandarizado asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,017	,143	,117	,907
N de casos válidos		52			

a. No se presupone la hipótesis nula.

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

El análisis de los valores que muestra el estadígrafo Tau c de Kendall permite observar un valor igual a 0,017 que permite determinar la existencia de una muy baja y directa relación entre las variables que se investigan. Asimismo, se observa un  $p=0,907 > 0,05$  que permite afirmar que no existen evidencias estadísticas suficientes para rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ . En consecuencia, se concluye que no existe relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta.

### 4.3. DISCUSIÓN

Desde el punto de vista de la gestión, el tema de clima organizacional, ha sido asumido con mucha seriedad e importancia de parte de los conductores de las diversas instituciones, en contraposición a la gestión tradicional que la considera de ínfima importancia. Sin embargo, en la gestión educativa se observa que muchos directores aún persisten con las viejas prácticas administrativas por lo que reducen sus funciones administrativas solo al control de las planillas y el control de la asistencia de los docentes, generando un malestar generalizado en sus integrantes y creando un clima organizacional nada favorable. Situación complicada que demuestra la poca valoración que tienen estos personajes del estado emocional y organizacional de sus trabajadores e instituciones.

El problema expuesto hasta aquí, permite comprender que el éxito o fracaso de las instituciones está estrechamente relacionada a la percepción que posee cada trabajador respecto a su institución y la labor que desempeñan. En consecuencia, el clima organizacional se constituye en un elemento fundamental y aliado estratégico de las organizaciones, que deben ser muy bien conducidas si se desea lograr una gestión de calidad y el desempeño de sus trabajadores en un nivel óptimo.

En el caso particular de la presente investigación, el interés no solo está centralizado en el clima organizacional de las instituciones educativas, sino se tiene interés también en el desempeño docente de los maestros de aula, esto debido a que existe una relación directa entre estas dos variables en estudio.

Precisamente, preocupados por la problemática expuesta se desarrolló la presente investigación con la finalidad de conocer el estado actual de las variables clima organizacional y desempeño docente en la Institución educativa María Auxiliadora, con la intención de contribuir a su conocimiento pleno y buscar la mejora si el caso así lo requiera.

En efecto, luego de la recopilación de la información correspondiente a través de los diversos instrumentos utilizados y el correspondiente procesamiento estadístico a través del estadígrafo Tau c de Kendall se puede afirmar que no existen evidencias estadísticas suficientes para rechazar la Ho y aceptar la Ha. En consecuencia, se concluye que no existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta- 2019. En relación a las hipótesis específicas se han podido obtener similares resultados, de ahí que se afirme que no existen evidencias estadísticas suficientes para rechazar la Ho y aceptar la Ha. En consecuencia, se concluye que no existe relación significativa entre el clima organizacional y la preparación, enseñanza, participación y desarrollo de los estudiantes en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta.

Los antecedentes respecto a temas similares investigados muestran resultados opuestos a la presente investigación, de ahí que García y Segura (2014) luego de un proceso de investigación concluyen que los resultados del coeficiente de correlación rho de Spearman demuestran que existe una relación moderada ( $\rho = .528^{**}$ ) y muy significativa ( $**p < .01$ ) entre el clima organizacional y el desempeño docente.

De acuerdo a los resultados arribados en la presente investigación que permiten afirmar que no existen evidencias estadísticas suficientes para rechazar la Ho y aceptar la Ha y se concluye que no existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta, nos permite inferir que cada una de las variables se desarrollan de manera independiente, vale decir no existe concomitancia entre las variables en estudio. Esto debido a que por un lado el clima organizacional es considerado por los docentes mayoritariamente sólo como regular, en cambio el desempeño docente es considerado como logro previsto, es decir existe una disparidad entre ambas variables. Las probables causas que generan estos resultados, en esta investigación, no son posibles de ser determinadas científicamente, debido a que el objetivo general que guió nuestra investigación fue conocer la relación entre las variables en estudio, por lo tanto, los resultados a las que se arriban en este proceso de investigación se constituyen base

fundamental para realizar una nueva investigación que permita determinar las causas y sus probables alternativas de solución.

Finalmente, considero de mucha importancia el desarrollo de la presente investigación, puesto que a través de ella se establece el estado actual de las variables clima organizacional y desempeño docente, de tal manera que las autoridades correspondientes tomen las medidas correctivas con la finalidad de mejorar la calidad educativa en la institución educativa materia de investigación.

## CONCLUSIONES

Los valores que muestra el estadígrafo Tau c de Kendall permite afirmar que no existen evidencias estadísticas suficientes para rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ . En consecuencia, se concluye que no existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta- 2019. ( $T_c=0,107$ ;  $p=0,475>0,05$ )

Los datos que muestra el estadígrafo Tau c de Kendall permite afirmar que no existen evidencias estadísticas suficientes para rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ . En consecuencia, se concluye que no existe relación significativa entre el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta ( $T_c=0,078$ ;  $p=0,597>0,05$ )

El análisis de los valores que muestra el estadígrafo Tau c de Kendall permite afirmar que no existen evidencias estadísticas suficientes para rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ . En consecuencia, se concluye que no existe relación significativa entre el clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta. ( $T_c=0,052$ ;  $p=0,748>0,05$ )

Al observar los valores que muestra el estadígrafo Tau c de Kendall podemos afirmar que no existen evidencias estadísticas suficientes para rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ . En consecuencia, se concluye que no existe relación significativa entre el clima organizacional y la participación en la gestión en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta. ( $T_c=0,207$ ;  $p=0,108>0,05$ )

El análisis de los valores que muestra el estadígrafo Tau c de Kendall permite afirmar que no existen evidencias estadísticas suficientes para rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ . En consecuencia, se concluye que no existe relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta. ( $T_c= 0,017$ ;  $p=0,907>0,05$ )

## **RECOMENDACIONES**

Al director y plana jerárquica de la Institución Educativa María Auxiliadora de Huanta, analizar las probables causas que generan un clima organizacional en un nivel regular con la finalidad de proponer alternativas de mejora.

Al director de la Institución Educativa María Auxiliadora de Huanta, impulsar actividades académicas que permitan comprender a cabalidad la importancia del clima organizacional en la mejora de la calidad educativa.

A los docentes de la Institución Educativa María Auxiliadora de Huanta, contribuir con la mejora del clima organizacional asumiendo una postura crítica y autocrítica con la finalidad de superar limitaciones en el clima organizacional.

A los docentes de la Institución Educativa María Auxiliadora de Huanta, mejorar y fortalecer el nivel del desempeño docente con la finalidad de mejorar los niveles de aprendizaje de los estudiantes.

## REFERENCIAS

- Apaza, N., et al. (2011). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Personal Asistencial de Institución de Salud Privado 2011*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Peru.
- Arbesú, M., Loredo, J. y Monroy, M. (2003). Alternativas Innovadoras en la Evaluación de la Docencia. *Revista de Educación Superior*, 32(127), 1-12.
- Bustos, P. & Miranda, M. (2001). *Clima Organizacional*. Santiago, Chile: Lautaro
- Barrientos, J. (2014). Análisis del clima Organizacional de una Fundación ubicada en el municipio de Rio Hondo, Zacapa. (Tesis). Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Rafael Landívar: Zacapa.
- Bernal, C. A. (2011). Metodología de la investigación. Pearson.
- Behar, D. S. (2008) Metodología de la investigación. <https://tesis-ahora.ueniweb.com/services/biblioteca-de-investigacion/behar-rivero-2008-metodo-de-la-investigacion-150106578>
- Borja ,O (2019).evaluación del desempeño docente, desempeño docente. Editorial América española
- Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Trillas: México.
- Cabrera, A. (2018). Clima Organizacional y Satisfacción laboral en Colaboradores de una Institución Pública Peruana. Universidad ESAN. Lima. Perú p. 16. <http://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/ESAN/1210/Cabrera%20Salas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cornell, F. (1955). Administración socialmente perceptiva. *Phi Delta Kappa*, 36(6).
- Cuba, D., et al. (2012). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Empleados de la Entidad Financiera CREAR- Arequipa Sede Central Primer Semestre Periodo 2012*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Peru.
- Cuenca, R. (2011). Folios de la familia y la sociedad . Lima: MIT.
- Cerda, H. (2011). Los elementos de la investigación cómo reconocerlos, diseñarlos y construirlos. Bogotá: Editorial Magisterio.
- Chiavenato, I. (2001) Administración de Recursos Humanos, Quinta edición. Colombia, McGraw-Hill.



- Davidovics, G. y Mayol, A. (2008). Introducción al uso de muestras para la realización de encuestas en la investigación social. P.71- 95. En: Salinas, P. y Cárdenas, M. (2008). Métodos de investigación social. Antofagasta: Ediciones Universidad Católica del Norte
- Fernández, J. (2006). Fundamentos de la Organización de Empresas, Breve Historia del Management. (Sin ed.). Madrid, España: Editorial Narcea, S.A.
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. [En red]. Extraído en: <http://es.slideshare.net/DianaCarolinaToledoNieto/225014900004>
- González, M. (2007). Las Tics como factor de innovación y mejora de la calidad de la enseñanza. Madrid, España: McGraw Hill.
- Hamachek, Y. (1987). The Education Friends. EEUU: Earth
- Harvey, Lee y Diana Green, "DeÄning Quality" en Assesment and Evaluation in Higher Educa tion, vol. 18, núm.1, Universty of Bath, Bath, 1993, pp. 73-83.
- Juárez, S. (2013). El Clima Organizacional en los Hoteles A y B de 4 estrellas en la cabecera departamental de Huehuetenango. (Tesis). Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango.
- Litwin, G.H. y Stringer, R.A. (1998). Motivation and organizational climate. Boston: Harvard Business School Press.
- Maya, E. (2014). Métodos y técnicas de investigación. México: Universidad Nacional Autónoma de México, 35.
- Neuman, W. L. (2014). Social
- Molina, L. (2010). Clima Organizacional en las oficinas Tributarias de la Superintendencia de Administración Tributaria en la Región Occidente.(Tesis). Ciencias Económicas y empresariales. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango
- Montenegro, I. (2003). Evaluación del Desempeño Docente. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Muñoz-Secoa, E., Coll-Benejam, J., Torrent-Quetglas, M. & Linares-Pou, L. (2006). Influencia del clima laboral en la satisfacción de los profesionales sanitarios. Atención Primaria, 37(4), 209-214.
- Ñahuin, A. (2007). *Clima organizacional y satisfacción laboral*. (Tesis maestría) Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo
- Pelaes, (2010) Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos [http://200.62.146.130/bitstream/cybertesis/1140/1/Pelaez\\_lo%282%29.pdf](http://200.62.146.130/bitstream/cybertesis/1140/1/Pelaez_lo%282%29.pdf)

- Piaget, J. (1985). *Inteligencia y conocimiento evolutivo*. EEUU: Merscer
- Pulido, C. (2003). *Clima organizacional: una medida del éxito*. (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- Quintero L., Africano R. y Faría L. (2008). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal, empresa vigilantes asociados costa oriental del lago*. (Tesis de doctorado). Universidad de Zulia: Maracaibo. Obtenido desde [www.revistanegotium.org.ve/](http://www.revistanegotium.org.ve/)
- Quispe, R. (2012) *Metodología de la investigación pedagógica*. UNSCH.
- Quispe, E. (2015) *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas.
- Toro, F. (2001). *El clima organizacional*. Bogotá. Colombia: Cincel. LTDA.
- Ministerio de Educación, (2013). *Marco del buen desempeño docente*. Lima
- Méndez, C. E. (2006). *Clima organizaciol*. Colombia: Universidad del Rosario.
- Montalvo, W. (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí - 2008*. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Villavicencio Carranza, M. A. (Febrero de 2015). *Efectos de una intervención ad hoc sobre el clima organizacional y el desempeño laboral*. México, México
- Uría, D. (2008). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andes CIA de la Ciudad de Ambato*.
- Xavier Q. (2013) *El clima organizacional y sus incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas (PUCESE)*.
- Palomino, A. (2013). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres*. Lima: Tesis de la Universidad de San Martín de Porres.
- Peña, A. M. (2002). *Análisis del instrumento de Evaluación del Desempeño Docente, de los centros educativos privados del distrito No. 11-02 de Puerto Plata*. Tesis, República Dominicana. Obtenido de <http://www.educaciondominicana.info/2012/02/analisis-del-instrumento-deevaluacion.html>.
- Valdez, W. (2004). *Desempeño docente en acción*. Habana: Reen.

- Valverde, R. (2012). *Desempeño Organizacional en dos instituciones de la provincia de Huancayo*. Huancayo: Tesis de la Universidad Los Andes.
- Remedios, J.M. (2005). *Desempeño, creatividad, y evaluación de los docentes en el contexto de los cambios educativos de la escuela cubana*. Curso Pre Evento. Pedagogía 2005. La Habana.
- Rodríguez, N. (2009). *Desempeño docente y nivel académico de los estudiantes del nivel de secundario I.E Augusto Salazar Bondy*. Tesis de maestría publicada, UNMSM, Lima, Perú.
- Saravia, L. M. y López, M. (2008). La evaluación del desempeño docente. Perú, una experiencia en construcción”. En Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 1(2): 75-91.
- Stegman, T. (2008). *Evaluación del desempeño docente antecedentes históricos*. Chile: SEPEC.
- Tuban, R. J. (2000). El clima organizacional. [www.intermanager.com](http://www.intermanager.com)
- Torres , R. M. (2015). La evaluación docente con sangre entra. Recuperado de <https://otra-educacion.blogspot.com/2015/12/la-evaluacion-con-sangre-entra.html>

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General:</b> ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta - 2019?</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la participación en la gestión en la Institución Educativa</p>	<p><b>Objetivo general</b> Conocer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta- 2019</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe relación significativa entre el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta.</p> <p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta.</p> <p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y la participación en la</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Variable 2: Desempeño docente</p>	<p>Tipo: Descriptivo Diseño: Correlacional Población: 60 docentes de la Institución Educativa María Auxiliadora. Muestra: 60 docentes de la Institución Educativa María Auxiliadora. Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario</p>

<p>“María Auxiliadora” de Huanta?  ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la participación en la gestión en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta.  Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta.</p>	<p>gestión en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta.  Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta.</p>		
---	---	--	--	--

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA  
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN**

**CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL**

Estimado maestro (a) a continuación encontrará un cuestionario para medir el clima organizacional en la institución donde labora. Son cinco escalas. Le agradeceremos que lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x), solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

5) Todo o Siempre 4) Mucho 3) Regular 2) Poco 1) Ninguna o nunca

Nº	DIMENSIONES E INDICADORES	1	2	3	4	5
	<b>REALIZACIÓN</b>					
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	El director se interesa por el éxito de sus docentes.					
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
4	Se valoran los altos niveles de desempeño.					
5	Los miembros del equipo directivo expresan reconocimientos por los logros.					
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
7	El director promueve la capacitación que se necesita.					
8	La institución promueve el desarrollo personal.					
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
	<b>INVOLUCRAMIENTO</b>					
10	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
11	Cada docente asegura sus niveles de logro en el aula.					
12	Cada docente se considera factor clave para el éxito de la institución					
13	Los docentes están comprometidos con la organización.					
14	En la dirección, se hacen mejor las cosas cada día.					
15	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
16	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
17	Los productos y/o servicios de la institución, son motivo de orgullo del personal.					
18	Hay clara definición de visión, misión o planes estratégicos.					
19	La institución es buena opción para alcanzar calidad de vida docente..					
	<b>SUPERVISIÓN</b>					
20	El director brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
21	En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo en el aula.					
22	La evaluación que se hace al desempeño, ayuda a mejorar la tarea.					

23	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
24	Las responsabilidades están claramente definidas.					
25	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
26	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
27	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
28	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
29	Existe un trato justo en la institución.					
	<b>COMUNICACIÓN</b>					
30	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
31	En las oficinas, la información fluye adecuadamente.					
32	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
33	Existen suficientes canales de comunicación.					
34	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
35	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
36	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
37	El director escucha los planteamientos que se le hacen.					
38	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
39	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
	<b>CONDICIONES LABORALES</b>					
40	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
41	Los objetivos de trabajo son retadores.					
42	Los docentes tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidades.					
43	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
44	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
45	Existe buena administración de los recursos.					
46	La remuneración es atractiva con respecto con la de otras organizaciones.					
47	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
48	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
49	Se reconocen los logros en el trabajo.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA  
ESCUELA DE POSGRADO**

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN**

**FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE**

Docente observado: .....

Fecha: .....Institución Educativa: .....

Valoración:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<i>Inicio</i>	<i>En proceso</i>	<i>Logro previsto</i>	<i>Logro destacado</i>

**DOMINIO 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.**

COMPETENCIAS	N°	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN			
			1	2	3	4
<i>Competencia 1</i> Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	<b>1</b>	Demuestra conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña.				
<i>Competencia 2</i> Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	<b>2</b>	Planifica creativamente la programación anual, UDA, SA, articulando de manera coherente en los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.				
	<b>3</b>	Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular: PA/UDA/SA				
<b>PUNTAJE PARCIAL A=</b>						

00-20	21-35	36-50	51-60
<b>Inicio</b>	<b>En proceso</b>	<b>Logro previsto</b>	<b>Logro destacado</b>

*GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!*

**PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL**

**Resumen de procesamiento de casos**

	N	%
Casos Válido	10	100,0



## DOMINIO 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

			1	2	3	4
<p><b>Competencia 3</b> Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.</p>	4	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.				
	5	Organiza el aula y otros espacios de manera pertinente, accesible y adecuada, para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.				
<p><b>Competencia 4</b> Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica en torno a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.</p>	6	Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.				
	7	Utiliza recursos tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.				
<p><b>Competencia 5</b> Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y contextos culturales.</p>	8	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
	9	Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
<b>PUNTAJE PARCIAL: B</b>						

## DOMINIO 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

			1	2	3	4
<p><b>Competencia 6</b> Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional que genere aprendizajes de calidad.</p>	10	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo.				
	11	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE.				
<p><b>Competencia 7</b> Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil, aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados</p>	12	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				
<b>PUNTAJE PARCIAL: C</b>						

## DOMINIO 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

			1	2	3	4
<p><b>Competencia 8</b> Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional; y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.</p>	13	Participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.				
<p><b>Competencia 9</b> Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</p>	14	Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la IE				
	15	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente				
<b>PUNTAJE PARCIAL: D</b>						
<b>RESULTADO FINAL A+B+C+D</b>						

Excluido <sup>a</sup>	0	
Total	10	100,0

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,866	50

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	109,40	186,267	,527	,866
ITEM2	109,50	185,389	,543	,866
ITEM3	109,60	185,378	,534	,866
ITEM4	109,90	195,878	,449	,870
ITEM5	109,60	197,600	,134	,875
ITEM6	109,80	200,844	,015	,877
ITEM7	109,70	200,900	,012	,877
ITEM8	109,60	185,378	,534	,866
ITEM9	109,90	195,878	,449	,870
ITEM10	109,10	188,544	,535	,866
ITEM11	109,10	188,544	,535	,866
ITEM12	109,50	194,278	,569	,868
ITEM13	109,10	188,544	,535	,866
ITEM14	109,10	188,544	,535	,866
ITEM15	109,50	194,278	,569	,868
ITEM16	109,60	197,600	,134	,875
ITEM17	109,80	200,844	,015	,877
ITEM18	109,70	200,900	,012	,877
ITEM19	109,50	202,056	-,029	,878
ITEM20	109,50	194,278	,569	,868
ITEM21	109,40	186,267	,527	,866
ITEM22	109,50	185,389	,543	,866
ITEM23	109,60	185,378	,534	,866
ITEM24	109,90	195,878	,449	,870
ITEM25	109,60	197,600	,134	,875
ITEM26	109,10	188,544	,535	,866
ITEM27	109,50	194,278	,569	,868
ITEM28	109,10	188,544	,535	,866
ITEM29	109,10	188,544	,535	,866
ITEM30	109,50	194,278	,569	,868
ITEM31	109,10	188,544	,535	,866

ITEM32	109,50	194,278	,569	,868
ITEM33	109,10	188,544	,535	,866
ITEM34	109,10	188,544	,535	,866
ITEM35	109,50	194,278	,569	,868
ITEM36	109,60	197,600	,134	,875
ITEM37	109,80	200,844	,015	,877
ITEM38	109,50	185,389	,543	,866
ITEM39	109,50	194,278	,569	,868
ITEM40	109,50	194,278	,569	,868
ITEM41	109,60	197,600	,134	,875
ITEM42	109,10	188,544	,535	,866
ITEM43	109,10	188,544	,535	,866
ITEM44	109,70	200,900	,012	,877
ITEM45	109,50	202,056	-,029	,878
ITEM46	109,50	194,278	,569	,868
ITEM47	109,40	186,267	,527	,866
ITEM48	109,10	188,544	,535	,866
ITEM49	109,50	194,278	,569	,868
ITEM50	109,50	185,389	,543	,866

## PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,751	15

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	79,20	32,400	-,259	,748
ITEM2	78,90	32,322	-,203	,732
ITEM3	78,90	30,100	,146	,744
ITEM4	78,90	33,433	-,602	,737
ITEM5	78,90	33,433	-,602	,737
ITEM6	78,90	33,433	-,602	,747
ITEM7	79,10	30,989	,004	,736
ITEM8	78,90	27,211	,642	,722
ITEM9	78,80	29,067	,459	,735
ITEM10	78,80	29,067	,459	,735
ITEM11	79,10	31,211	,006	,751
ITEM12	79,10	31,211	,006	,721
ITEM13	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM14	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM15	78,90	25,878	,889	,760

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA  
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN**

**OPINIÓN N° 005-2021**

Señor : Dr. Carlos Emilio Carrasco Badajoz  
Director (e) de la Escuela de Posgrado de la UNSCH.

Asunto : Opinión sobre borrador de tesis.

Fecha : 18 de setiembre de 2021

-----  
En cumplimiento a la normativa vigente respecto a la presentación de borrador de tesis, en mi condición de asesor, luego de haber revisado el informe final de investigación titulado: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MARÍA AUXILIADORA” DE HUANTA 2019”, presentado por el Br. MENDIVIL PANTOJA RONNIE ALAIN, de la Maestría en Educación Mención Gestión Educacional, emito la siguiente opinión:

**1. EN EL ASPECTO FORMAL:**

El trabajo de investigación mencionado, reúne las exigencias establecidas en el reglamento para la presentación del informe final (tesis) de investigación de la UPGFCE, por lo que cuenta con las exigencias establecidas respecto al aspecto formal.

**2. EN EL ASPECTO DE FONDO:**

Se trata de un trabajo de investigación de gran utilidad para los docentes y estudiantes del nivel de educación básica regular, puesto que brindará, a los maestros, la oportunidad de contar con estrategias para hacer frente a dificultades respecto al clima organizacional y desempeño docente; y a los estudiantes fortalecer y mejorar el nivel educativo. Por estas y otras consideraciones, en mi condición de asesor emito la siguiente opinión:

**OPINIÓN:**

El trabajo de investigación titulado: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MARÍA AUXILIADORA” DE HUANTA 2019”, presentado por Br. MENDIVIL PANTOJA RONNIE ALAIN, de la Maestría en Educación Mención Gestión Educacional, presenta los requisitos exigidos de acuerdo a normas y relevancia en el contenido, por lo que OPINO favorablemente para su presentación, revisión y posterior sustentación del referido trabajo de investigación.

Atentamente,

  
Dr. JUAN PARIONA CAHUANA  
ASESOR



**Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga**  
**ESCUELA DE POSGRADO**

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 451-2019-UNSCH-EPG/D**

Ayacucho, julio 08 de 2019

Visto, el Memorando N° 294-2019-UNSCH-FCE-UPG presentado por el Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, sobre Aprobación del Plan de Tesis; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, con expediente N° 1778 de fecha 07 de junio de 2019 el Bach. Ronnie Alain Mendivil Pantoja maestrando de la Maestría en Educación, mención Gestión Educacional, solicita revisión, aprobación e inscripción del Plan de Tesis, para tal fin adjunta el recibo electrónico N° 27034 por derecho de trámite;

Que, con dictamen de fecha 01 de julio de 2019 el asesor docente Juan Pariona Cahuana emite el dictamen favorable de aprobación del Plan de Tesis titulado: "Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora de Huanta -2019" presentado por el recurrente;

El Director, en uso de las atribuciones que le confiere el m) del Art. 128 del Reglamento de la Escuela de Posgrado;

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1°.- APROBAR** el Plan de Tesis titulado: "Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora de Huanta -2019" Bach. Ronnie Alain Mendivil Pantoja maestrando de la Maestría en Educación, mención Gestión Educacional.

**ARTÍCULO 2°.- DESIGNAR** al docente Juan Pariona Cahuana como asesor del plan de tesis en mención.

**ARTÍCULO 3°.- DISPONER** el registro del Plan de Tesis en mención, en el Libro de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.**

**DISTRIBUCIÓN**

- Director UPG FCE
- Asesor
- Interesado
- Archivo



UNIVERSIDAD NACIONAL DE  
SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA  
Escuela de Posgrado

Dr. José A. Ochatoma Paravicino  
DIRECTOR

**SEÑOR DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA.**

**SOLICITO:** APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Yo, Ronnie Alain Mendivil Pantoja, identificado con DNI 42323970 domiciliado en el JR. Gervasio Santillana N°323 de la provincia de Huanta. Me presento ante usted y expongo:

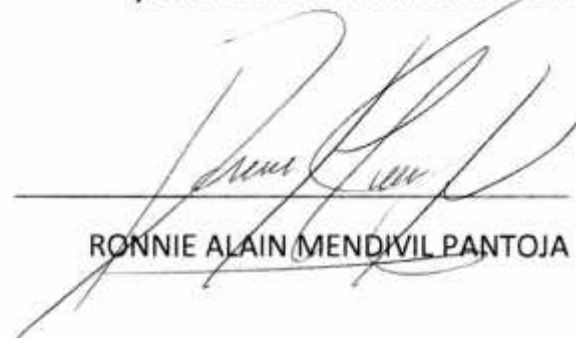
Que, teniendo la necesidad de contar con la aprobación del borrador de tesis, solicito a su despacho se me otorgue tal solicitud en vista que cumpla con los requisitos pertinentes el cual adjunto a la presente:

- Carta del asesor con la opinión fundamentada sobre los méritos de la tesis
- Recibo de pago
- Dos ejemplares del borrador de tesis
- Constancia de haber sido sometido al software de similitud emitida por el director de la unidad de posgrado.

Por lo expuesto:

Ruego a usted acceder mi petición por ser de causa justa.

Ayacucho 07 de octubre del 2021



RONNIE ALAIN MENDIVIL PANTOJA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE  
CORRAL VERDE PERUANA S.A. 1800 57 - SACRIST 511  
CALLE AV. INCA - HUAMPARA - AYACUCHO  
RUC 20140000758

DNC CLIENTE: 001322079  
CLIENTE: REMOVAL PANTOJA, RONNIE ALAIN

BOLETA VENTA ELECTRONICA 8001-00113004

OPER: 00132079 - ATENDIDO POR: 7

2021-10-13 10:57:32

CANT	DESCRIPCION	IMPORTE
1	APROBACIÓN DE BORDADOR DE T KAT5 - ALUMNO DE POSGRADO	120.00

ITEMS	1
CANTIDAD ART.	1
SUB TOTAL	120.00
OP. EXONERADA	120.00
IGV (0 %)	0.00
TOTAL 3/	120.00

CIENTO VEINTE CON 00/100 SOLES

Impreso: 13-10-2021 10:57:32

Representación impresa del comprobante  
electrónico, consulta el documento  
ingresando a: [www.unach.edu.pe](http://www.unach.edu.pe)



**UNSCH**ESCUELA DE  
POSGRADO

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 039-2023-UNSCH-EPG/EGAP

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado - UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N<sup>º</sup> 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNS CH, otorga lo siguiente:

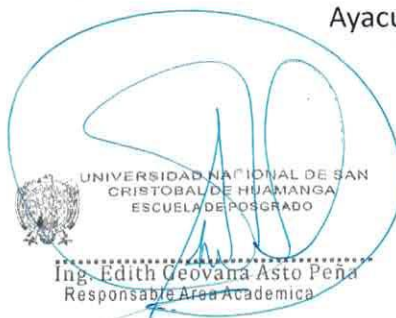
### **CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD**

<b>AUTOR:</b>	Bach. RONNIE ALAIN MENDÍVIL PANTOJA
<b>MAESTRÍA:</b>	EDUCACIÓN
<b>MENCIÓN:</b>	GESTIÓN EDUCACIONAL
<b>TÍTULO DE TESIS:</b>	CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARÍA AUXILIADORA DE HUANTA – 2019
<b>EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:</b>	11% de similitud
<b>Nº DE TRABAJO:</b>	2013166965
<b>FECHA:</b>	13-feb.-2023

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Ayacucho, 13 de febrero del 2023.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN  
CRISTÓBAL DE HUAMANGA  
ESCUELA DE POSGRADO

Ing. Edith Geovana Asto Peña  
Responsable Área Académica

# Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa María Auxiliadora de Huanta – 2019

*por* Ronnie Alain Mendívil Pantoja

---

**Fecha de entrega:** 13-feb-2023 10:39a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2013166965

**Nombre del archivo:** Tesis\_Ronnie\_Para\_parafraseo\_2023\_febrero\_OK\_1.docx (999.76K)

**Total de palabras:** 15453

**Total de caracteres:** 87938

# Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa María Auxiliadora de Huanta - 2019

## INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>11</b> %	<b>9</b> %	<b>1</b> %	<b>9</b> %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<b>7</b> %
<b>2</b>	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<b>2</b> %
<b>3</b>	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<b>2</b> %
<b>4</b>	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>5</b>	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<b>&lt;1</b> %

Excluir citas      Activo

Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias      < 30 words



# POSGRADO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (A) EN EDUCACION, MENCION GESTION EDUCACIONAL RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 00615-2022-UNSCH-EPG/D

Siendo las 8:00 a.m. del 11 de noviembre de 2022 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de tesis, presidido por el **Dr. Oscar GUTIÉRREZ HUAMANÍ** director (e) de la Escuela de Posgrado, el director **Dr. Rolando Alfredo QUISPE MORALES** director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación e integrado por los siguientes miembros: **Dr. Jaime Adrián VARGAS JERI** y el **Mg. Ciro Augusto MADUEÑO GARCIA**; para la sustentación oral y pública de la tesis intitulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA MARIA AUXILIADORA DE HUANTA-2019**. En la Ciudad de Ayacucho del 2022 presentado por el Bach. **Ronnie Alain MENDIVIL PANTOJA** Teniendo como asesor al **Dr. Juan PARIONA CAHUANA**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar al Grado Académico de **MAESTRO (A) en EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduando.

A continuación el Jurado Examinador y Calificador de tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: 16 (DIECISEIS)

### CALIFICACION (\*)

Aprobado por unanimidad	<u>16</u>
Aprobado por Mayoría	—
Desaprobada por Unanimidad	—
Desaprobada por mayoría	—

(\*) Marcar con aspa

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Facultad proponga que se le otorgue al Bach. **Ronnie Alain MENDIVIL PANTOJA**, el Grado Académico de **MAESTRO (A) en EDUCACION, MENCION EN GESTION EDUCACIONAL**. Siendo las 9:00 am hrs. Se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 9:00 am hrs. Del 11 de noviembre 2022.

.....  
**Dr. Oscar GUTIÉRREZ HUAMANÍ**  
Director (e) de la Escuela de Posgrado

.....  
**Dr. Rolando Alfredo QUISPE MORALES**  
Director de la Unidad de Posgrado – FCE

.....  
**Dr. Jaime Adrián VARGAS JERI**  
Miembro

.....  
**Mg. Ciro Augusto MADUEÑO GARCIA**  
Miembro

.....  
**Dr. Marco Rolando ARONES JARA**  
Secretario Docente

### Observaciones:

- Faltó el Maestro Ciro Augusto Madueño García