

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN PÚBLICA
EMBLEMÁTICA “ANDRES DE LOS REYES” PROVINCIA DE
HUARAL 2017.**

PRESENTADO POR:

ESTHER ISABEL VALVERDE GAMARRA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRA EN GERENCIA DE LA
EDUCACION**

ASESOR:

Mg. CARMEN DEL PILAR ALVAREZ QUINTEROS


Mg. Alvarez Quinteros, Carmen del Pilar
DOCENTE
DNU 383

HUACHO - 2022

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN PÚBLICA EMBLEMÁTICA "ANDRES DE LOS REYES" PROVINCIA DE HUARAL 2017

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
8	Magdalia Maribel Hermoza Vinueza. "Interculturalidad y desarrollo local en los	1%

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN PÚBLICA
EMBLEMÁTICA “ANDRES DE LOS REYES” PROVINCIA DE
HUARAL 2017.**

ESTHER ISABEL VALVERDE GAMARRA

TESIS DE MAESTRÍA

Mg. CARMEN DEL PILAR ALVAREZ QUINTEROS

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN
HUACHO**

DEDICATORIA

Tesis está dedicada a mi madre Felipa quien, con su comprensión, esfuerzo, me permitió llegar a cumplir con mi sueño; gracias por inculcarme su ejemplo de perseverancia y superar los momentos difíciles porque Dios está conmigo siempre.

ESTHER ISABEL VALVERDE GAMARRA

AGRADECIMIENTO

Mi profundo agradecimiento a mi Alma Mater: la Universidad Faustino, a mis maestros quienes con su enseñanza me hicieron crecer cada día como profesional, con su paciencia, dedicación y apoyo incondicional.

También quiero agradecer a las personas que me apoyaron para realizar esta Tesis.

ESTHER ISABEL VALVERDE GAMARRA

ÍNDICE

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
RESUMEN	11
ABSTRACT	12
CAPÍTULO I	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1 Descripción de la realidad problemática	14
1.2 Formulación del problema	15
1.2.1 Problema general	15
1.2.2 Problemas específicos	15
1.3 Objetivos de la investigación	15
1.3.1 Objetivo general	15
1.3.2 Objetivos específicos	16
1.4 Justificación de la investigación	16
1.5 Delimitaciones del estudio	16
1.6 Viabilidad del estudio	17
CAPÍTULO II	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1 Antecedentes de la investigación	18

2.1.1 Investigaciones internacionales	18
2.1.2 Investigaciones nacionales	20
2.2 Bases teóricas	22
2.2.1 Clima organizacional	22
2.2.1.1 Características del clima organizacional	22
2.2.1.2 Tipos de clima organizacional	24
2.2.1.3 Componentes del clima organizacional	27
2.2.2 Desempeño docente	29
2.2.2.1 Características o dimensiones de la profesión docente	30
2.2.2.2 Dominios del marco de buen desempeño docente	33
2.2.2.3 Estrategias para la evaluación del desempeño docente	34
2.1 Bases filosóficas	36
2.3 Definición de términos básicos	37
2.4 Hipótesis de investigación	38
2.4.1 Hipótesis general	38
2.4.2 Hipótesis específicas	38
2.6 Operacionalización de las variables	40
CAPÍTULO III	41
METODOLOGÍA	41
3.1 Diseño metodológico	41
3.2 Población y muestra	42
3.2.1 Población	42

3.2.2 Muestra	42
3.3 Técnicas de recolección de datos	42
3.4 Técnicas para el procedimiento de la información	43
3.5 Matriz de consistencia	44
CAPÍTULO IV	46
RESULTADOS	46
4.1 Análisis de resultados	46
CAPÍTULO V	82
DISCUSIÓN	82
5.1 Discusión de resultados	82
CAPÍTULO VI	84
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	84
6.1 Conclusiones	84
6.2 Recomendaciones	85
REFERENCIAS	86
7.1 Fuentes documentales	86
7.2 Fuentes bibliográficas	86
7.3 Fuentes electrónicas	88
ANEXOS	90

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	46
Tabla 2	48
Tabla 3	49
Tabla 4	50
Tabla 5	51
Tabla 6	52
Tabla 7	53
Tabla 8	54
Tabla 9	55
Tabla 10	56
Tabla 11	58
Tabla 12	59
Tabla 13	61
Tabla 14	62
Tabla 15	64
Tabla 16	65
Tabla 17	66
Tabla 18	68
Tabla 19	69
Tabla 20	70
Tabla 21	71
Tabla 22	73
Tabla 23	74
Tabla 24	75

Tabla 25	77
Tabla 26	78
Tabla 27	79
Tabla 28	81

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Comunicación.	47
Figura 2. Relaciones interpersonales.	48
Figura 3. Toma de decisiones.	49
Figura 4. Entorno físico.	50
Figura 5. Compromiso.	51
Figura 6. Adaptación al cambio.	52
Figura 7. Reconocimiento.	53
Figura 8. Clima organizacional.	54
Figura 9. Desempeño extensionista	56
Figura 10. Desempeño laboral.	57
Figura 11. Desempeño académico.	58
Figura 12. Desempeño docente	59

RESUMEN

La presente investigación del clima organizacional es un tema importante en cuanto al ambiente donde se realizan el trabajo y sumado este con el desempeño de los docentes adquiere gran relevancia para ello se planteó el Objetivo: “Establecer la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente de la Institución Educativa Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017”. Materiales y Métodos: En la investigación se aplicó el estudio descriptivo y un estudio correlacional ya que estudia las relaciones entre variables clima organizacional y desempeño docente, la población fue de 111 docentes del nivel primario y secundario que laboraron el año 2017 y la muestra: 87 docentes. Los instrumentos usados fueron la encuesta y lista de cotejo. Resultados: En la tabla 8 y en la figura 8 de clima organizacional, el 18,39% de docentes de la Institución Educativa Andrés De Los Reyes, muestran un bajo nivel de clima organizacional, el 66,67% muestran un nivel medio y el 14,94% muestran un alto nivel de clima organizacional. En la tabla N° 12 y en la figura N° 12 de desempeño docente, el 25,29% de los docentes de Andrés De Los Reyes, muestran un inadecuado desempeño docente, el 59,77% muestran un aceptable desempeño docente y el 14,94% muestran un sobresaliente desempeño docente. Conclusiones: “Se tiene relación significativa entre clima organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa Andrés De Los Reyes”, ya que el nivel de significancia, es $\alpha = 0.05 = 5\%$.

Palabras claves: clima organizacional, desempeño docente.

ABSTRACT

The present investigation of the organizational climate is an important topic in terms of the environment where the work is carried out and, added to the performance of the teachers, it acquires great relevance. For this, the Objective was set: To establish “the relationship between the organizational climate and the teaching performance. of the Andrés De Los Reyes Educational Institution, Huaral Province, year 2017”. Materials and Methods: In the investigation, the descriptive study and a correlational study were applied because it studies the relationships between variables organizational of climate teaching performance, population was 111 primary and secondary level teachers who worked in 2017 and the sample: 87 teachers. The instruments used were the survey and checklist. Results: In table N° 08 and in figure N° 08 of organizational climate, 18.39% of the teachers of the Andrés De Los Reyes Educational Institution show a low level of organizational climate, 66.67% show a medium level and 14.94% show a high level of organizational climate. In table No. 12 and in figure No. 12 of teaching performance, 25.29% of the teachers of the Andrés De Los Reyes Educational Institution show inadequate teaching performance, 59.77% show an acceptable teaching performance and 14.94% show outstanding teaching performance. Conclusions: There is a significant relationship between organizational climate teaching performance of the Andrés De Los Reyes, since the level of significance, in this case, is $\alpha = 0.05 = 5\%$.

Keywords: organizational climate, teaching performance.

INTRODUCCIÓN

La investigación de clima organizacional es las sensaciones que evidencia un nivel de satisfacción que tienen las personas, en el centro laboral en la cual desarrollan su trabajo diario. Se puede afirmar que es la percepción que tiene la persona con el medio ambiente laboral y esto puede ser favorable o desfavorable para las personas que forman parte de la organización. El desempeño del docente viene a ser el cumplimiento de las funciones que tiene, esto se determina por factores asociados al docente, estudiante y su entorno. También, el desempeño docente se da en diferentes contextos como el socio cultural, institucional, el aula.

Capítulo I: Introducción, se encuentra la justificación, alcances y objetivos.

Capítulo II: En el Marco teórico se encuentran las teorías de clima organizacional, desempeño docente, que sustentan este estudio científico.

Capítulo III: Metodología, está el tipo, diseño, el nivel y enfoque, encontramos la población y muestra usada, técnicas e instrumentos usados en adquisición de datos de clima organizacional y desempeño docente.

Capítulo IV: resultados, con tablas, figuras e interpretación y respectiva toma de decisiones.

Capítulo V: discusión, está la discusión de resultados obtenidos con otros autores.

Capítulo VI: conclusiones y recomendaciones, a las que se arribó y se dan recomendaciones del clima organizacional.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Es sabido que la educación peruana no está pasando por el mejor momento, hay muchas deficiencias, entre ellas la deserción escolar por múltiples factores, uno de ellos el clima organizacional que tienen los centros educativos, donde se ve la falta de organización y los grupos que se crean, a favor y en contra de quien dirige la Institución, todo ello conlleva a que los padres de familia se sientan insatisfechos con la educación brindada y el clima que se vive en el colegio, optando por retirar a sus hijos o apoyar para que saquen a los directores o docentes que creen que son la razón del conflicto, de la misma manera los docentes si no hay buen clima, no existe una buena comunicación entre el personal que labora, las relaciones interpersonales son casi nulas, falta de compromiso por parte de los miembros, rechazo al cambio, la toma de decisiones que no efectúa en el momento oportuno o el reconocimiento que no se brinda por el mérito obtenido, son razones para que exista un mal clima organizacional y esto se refleja en el desempeño de sus funciones como docentes, trayendo la desmotivación por participar o mejorar en las actividades que programa la Institución, con falta de organización y en la parte pedagógica cada quien es un mundo aparte, en la Institución Andrés de los Reyes no es ajena a estos factores, pero el personal docente y jerárquico hacen lo posible por mejorar el clima organizacional, siendo este un colegio grande y emblemático de la Provincia de Huaral que tiene como lema “verdad, disciplina y lealtad”.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre clima organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre relaciones interpersonales y desempeño laboral de la Institución Educativa Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017?

¿Qué relación hay entre el compromiso y el desempeño extensionista de la Institución Educativa Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017?

¿Cuál es la relación que existe entre reconocimiento y desempeño académico de la Institución Educativa Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer la relación existente entre clima organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre relaciones interpersonales y desempeño laboral de la Institución Educativa Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017.

Establecer la relación entre el compromiso y desempeño extensionista de la Institución Educativa Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017.

Determinar la relación que existe entre reconocimiento y el desempeño académico de la Institución Educativa Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017.

1.4 Justificación de la investigación

La importancia de la investigación es porque relaciona el clima organizacional con el desempeño docente, se busca dar a conocer la importancia de la buena organización generando un buen clima para desarrollar de forma eficiente la labor docente, para generar buen desempeño de parte de los profesores, la convivencia es fundamental, en un clima organizacional repercutirá hacia los miembros de la comunidad educativa, con el aprendizaje y el mejoramiento en el desempeño de los docentes, esta investigación evaluará la relación del personal jerárquico con los docentes y alumnos, se verá cómo repercute el mal o buen clima organizacional en las relaciones inter personales, y logros académicos de la Institución.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación espacial.

La investigación se ejecutó en la I.E. Andrés de los Reyes en Huaral.

Delimitación poblacional.

El grupo humano que participó en la investigación son estudiantes de Andrés de los Reyes.

Delimitación temporal.

Se realizó en el año académico 2017, se partió del análisis situacional de años anteriores.

Delimitación temática.

Se analizó las variables para desarrollar un marco teórico, científico y sostenible.

1.6 Viabilidad del estudio

Investigación viable porque se planifica y existe disponibilidad de tiempo para realizarla, la preparación académica de la autora. Por tanto:

Viabilidad económica: la tesista cuenta con los recursos económicos para ejecutar la investigación.

Viabilidad geográfica y climática: no existe inconvenientes geográficos, tampoco climáticos que obstaculicen la investigación, por tener buena ubicación en la ciudad de Huaral.

viabilidad de la Institución: no hay inconvenientes para el acceso para fines de la investigación.

Viabilidad temporal: se dispone de tiempo de acuerdo a las necesidades y requerimientos del estudio; la investigadora tiene buenas relaciones en la Institución por ser su centro de labores.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Los presentes antecedentes de la investigación que se van a citar posteriormente, han sido obtenidos de diversos repositorios institucionales de universidades internacionales, que nos va a servir como fuente de información primaria.

Medina (2017), En la tesis *“Incidencia del Clima Organizacional en el Desempeño Docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito”*, para la Universidad Andina Simón Bolívar. Este autor menciona que, a través de esta investigación, busca determinar el grado de incidencia que tiene la variable clima organizacional en el desempeño docente y de esta forma generar una propuesta de gestión que pueda optimizar ambos aspectos con el fin de brindar un servicio de calidad, que pueda ser percibida por los clientes internos y externos. De esta investigación se concluye que “La percepción del clima es dinámica, al realizar acciones en las dimensiones de clima se evidencio una nueva correlación con las variables desempeño. A primera vista, al comparar los resultados de la medición del momento 0 con el momento 1, se puede inferir que el clima organizacional si influye en el desempeño, aunque la incidencia se ubica en un nivel muy bajo” (p. 74).

Para Campoverde (2014), en la Tesis *“Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje en el Nivel de Educación Básica de la Unidad Educativa Belisario Quevedo de la ciudad de Pujili, Provincia de Cotopaxi, Año Lectivo 2013 – 2014”*, sustentada ante la Universidad Técnica Particular de Loja para conseguir la licenciatura en Ciencias de la Educación. Siendo a través del análisis estadístico realizado que se llega a la conclusión de que “En el proceso de este trabajo investigativo se pudo determinar que el desempeño docente en los procesos de enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa Belisario Quevedo implica un papel importante dentro de los procesos de formación académica (...) Se pudo constatar que los principales aspectos mejores evaluados corresponden al desempeño de los docentes de la institución y a la comunicación entre docentes – alumnos fuera del aula” (p. 83).

Según Luengo (2013), En su investigación *“Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Docente en Centros de Educación Inicial”*, presentada ante la Universidad de Zulia. El principal objetivo de realizar esta investigación es identificar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los docentes en los Centros de Educación Inicial, Municipio Mara. Posteriormente se concluye de la investigación que “El tipo de clima identificado en los centros de educación inicial, del distrito Mara, es el autoritario, percibiéndose por parte de los docentes desconfianza desde la gerencia de la institución al controlar todas las actividades mostrando frecuentemente desinterés por la participación del personal en la toma de decisiones, evidenciándose una alineación en la percepción del tipo de clima que se genera en estas organizaciones” (p. 80).

Según los autores Caligiori y Diaz (2003), en su investigación “Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso” , es un proyecto factible, su población es de 311 docentes en actividad de la facultad de medicina y su muestra de 86 docentes, utilizó el cuestionario, las conclusiones a las que llegaron son: ”los docentes de las escuelas de Medicina y Enfermería presentan una valoración similar con respecto al Funcionamiento Organizacional, el cual consideran inadecuado, siendo una de las razones de esta situación la estructura existente, que no estaría favoreciendo la eficiencia de la facultad” (p. 655).

2.1.2 Investigaciones nacionales

Guerrero (2019), en la Tesis de Investigación “*Clima Organizacional y Desempeño Docente de los Profesores de la Institución Educativa Callao, Bellavista – 2017*”, presentada ante la Universidad Nacional de Educación. A través de la cual se concluye que “Se determinó el grado de relación buena existente entre el clima organizacional y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Callao, de Bellavista – 2017. Tal como lo evidencia la prueba de hipótesis general (p valor o sig. Asintótica (Bilateral) = 0,000 que es menor que 0,005) y las figuras mostradas” (p. 98).

Según Papas (2018), en la Investigación “*El Clima Organizacional y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Secundario del Distrito de Pillcomarca - Huánuco en el año 2015*”, para la Universidad Nacional de Educación. El investigador concluye que “El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones

educativas públicas del nivel secundario del Distrito de Pillcomarca – Huánuco, 2015, los resultados muestran haber alcanzado un nivel de relación satisfactorio; siendo así que, el clima organizacional alcanzo un promedio de 70,88 puntos y el desempeño docente alcanzo un promedio de 75,25 puntos, que lo confirmaron los 18 docentes y directivos” (p. 104).

Según Chavez (2014), en su Tesis titulada *“Análisis del Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral de la Empresa Agencia de Aduana Transcontinental S.A. Lima - Perú, 2013”*, investigación que se encuentra sustentada en la Universidad Católica de Santa María. En esta investigación el autor concluye que “El clima organizacional a través del instrumento utilizado en esta investigación, revela que los empleados evalúan el clima de forma inadecuada (...) La dimensión del clima organizacional que necesita atención inmediata es la motivación, por lo que es necesario entender que el clima organizacional es un factor crítico” (p. 71).

Para Aguado (2012), en la investigación *“CLIMA ORGANIZACIONAL DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE VENTANILLA SEGÚN LA PERSPECTIVA DE LOS DOCENTES”* para la Universidad San Ignacio de Loyola, el objetivo es “Determinar el nivel de clima organizacional de una institución educativa del distrito de Ventanilla según la perspectiva de los docentes” (p. 21). La metodología empleada es una investigación descriptiva simple (p. 23). Las conclusiones a las que arribó son “Existe un nivel aceptable de clima organizacional según la perspectiva de los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla”

y “Existe un nivel aceptable de clima organizacional en su dimensión estructura que tienen los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla” (p. 39).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Clima organizacional

Para Sandoval (2004), la definición de clima organizacional es “El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ellos ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos” (p. 84).

Para Tejada (2007), significa:

“El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa y los proveedores (...) En suma, es la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman del servicio de alimentación al que pertenecen y que incide directamente en el desempeño del mismo” (p. 69).

2.2.1.1 Características del clima organizacional

Martinez (2003), “El clima organizacional es el entorno que va influir en la manera en la que un individuo percibe su rendimiento, su trabajo, su productividad, entre otros. Y que posee las siguientes características” (p. 70).

- “Es un concepto molecular y sintético como la personalidad”.
- “Es una configuración particular de variables situacionales”.
- “Sus elementos constitutivos pueden variar, aunque el clima puede seguir siendo el mismo”.
- “Es fenómeno lógicamente distinto a la tarea y se pueden observar diferentes climas en los individuos que efectúan una misma tarea”.

Para Luna (2015), las características del clima de la organización son “ diferentes de una organización a otra, y de una sección a otra, dentro de una misma empresa. El clima, junto con las estructuras, características organizacionales y los individuos que las componen, forman un sistema interdependiente muy dinámico” (p. 139).

Luna (2015) “Clima Organizacional adecuado o inadecuado tendrán consecuencias para la organización, sean positivas o negativas, de acuerdo con la percepción que los miembros tengan de la organización. Entre las positivas están: Logro, Afiliación, Poder, Productividad, Baja Rotación, Satisfacción, Adaptación, Innovación, etcétera” (p. 139).

Mientras que para Rodriguez (2015), el clima organizacional “Implica una referencia constante de los miembros respecto a su estar en la organización (...) En otras palabras, el clima puede construirse como una autorreflexión de la organización acerca de su devenir. La experiencia organizacional que tienen los miembros es auto observada por estos, que la evalúan colectivamente” (p. 147). Según este autor el clima organizacional se caracteriza:

- “El Clima dice referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo de la organización. Las variables que definen el clima son aspectos que guardan relación con el ambiente laboral” (p. 148).
- “El clima de una organización tiene una cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales. Eso significa que se puede contar con una cierta estabilidad en el clima de una organización, con cambio relativamente graduales pero que puede sufrir perturbaciones” (p. 148).
- “El Clima Organizacional tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la empresa. Un buen clima va a traer como consecuencia una mejor disposición de los individuos a participar activa y eficientemente en el desempeño de las tareas” (p. 148).
- “El clima Organizacional afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con esta. Una organización con buen clima tiene una alta probabilidad de conseguir un nivel significativo de identificación de sus miembros” (p. 148).
- “El Clima de una Organización es afectado por diferentes variables estructurales, tales como estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despidos, etc. Estas variables a su vez, pueden ser también afectadas por el clima” (p. 148).

2.2.1.2 Tipos de clima organizacional

Para Alcover, y otros (2012), existen tres tipos de diferentes climas organizacionales: El psicológico, agregado y colectivo.

- **El Clima Psicológico**

Alcover, y otros (2012), Lo definen “Las percepciones individuales de las características del ambiente o del contexto laboral del que las personas forman parte, concretamente de las estructuras, los procesos y los eventos organizacionales más próximos. En consecuencia, la medida del clima es individual, obtenida habitualmente por medio de las respuestas dadas por cada sujeto a un cuestionario” (p. 114).

La ausencia de un consenso en las percepciones que poseen los integrantes de un mismo equipo, reafirma que el clima vendría a ser un atributo individual. Según las investigaciones realizadas indican que el clima psicológico posee una relación significativa con las actitudes del trabajo, motivación y rendimiento, etc.

- **El Clima Agregado**

Alcover, y otros (2012), De igual forma conceptualiza al clima agregado como “El Clima Agregado es el resultado de promediar las percepciones individuales de los miembros que pertenecen al mismo equipo, departamento u organización, acerca de las cuales existe un cierto grado de acuerdo o consenso, si bien no resulta sencillo establecer que grado de acuerdo es necesario para agregar con garantías las percepciones individuales” (p. 115). Para el tema del clima organizacional, la presencia de un modelo de composición va a detallar el grado de relación de clima psicológico y clima agregado o compartido a un nivel de organización. El modelo que es más empleado es el modelo de consenso, que sirve para analizar una medida del clima en niveles superiores (clima compartido de equipo u organización).

- **El Clima Colectivo**

Alcover, y otros (2012), Menciona que el Clima Colectivo “Persigue la identificación de grupos de miembros de una organización que presentan percepciones similares del ambiente (o, dicho de otro modo, miembros para quienes las situaciones tienen un

significado común) a través de técnicas estadísticas de agrupamientos o conglomerados” (p. 115). Estos tipos de grupos son los que van a formar parte de los climas colectivos, los cuales al tener en consideración que poseen puntos de vista similares van a cumplir la condición indispensable para registrar puntuaciones individuales.

Mientras que para Rodríguez (2015), estudiando los Aportes de Likert, menciona que este llegó a tipificar hasta 4 tipos de organizacionales y cada uno con un clima organizacional específico:

- **Sistema I: Autoritario**

Rodríguez (2004) Menciona que:

“Este tipo de sistema se caracteriza por la desconfianza. Las decisiones son adoptadas en la cumbre de la organización y desde allí se difunden siguiendo una línea altamente burocratizada de conducto regular. Los procesos de control se encuentran también centralizados y formalizados. El Clima de este tipo de sistema es de desconfianza, temor e inseguridad generalizados” (p. 150).

- **Sistema II: Paternalista**

Rodríguez (2015), Afirma que en este sistema se da la mayor relevancia al control, pero que hay una mayor delegación de responsabilidades que el Sistema I.

“El clima de este tipo de sistema organizacional se basa en las relaciones de confianza condescendiente desde la cumbre hacia la base y la dependencia desde la base a la cúspide jerárquica. El tipo de relaciones característico de

este sistema es paternalista, con autoridades que tienen todo el poder, pero conceden facilidades a los subordinados” (p. 150).

- **Sistema III: Consultivo**

Rodriguez (2015), Afirma que:

“Este es un sistema organizacional en que existe un mucho mayor grado de descentralización y delegación de las decisiones Se mantiene un esquema jerárquico, pero las decisiones específicas son adoptadas por escalones medios e inferiores. El Clima de esta clase de organizaciones es de confianza y hay niveles altos de responsabilidad” (p. 150).

- **Sistema IV: Participativo**

Rodriguez (2015), Afirma que:

“Este sistema se caracteriza porque el proceso de toma de decisiones no se encuentra centralizado, sino distribuido en diferentes lugares de la organización. El clima de este tipo de organización es de confianza y se logran altos niveles de compromiso de los trabajadores con la organización y sus objetivos” (p. 150).

En este tipo de sistemas las comunicaciones son de línea vertical como horizontal lo que permite una mayor participación grupal.

2.2.1.3 Componentes del clima organizacional

Según el blog web “Componentes” (2009), considera que los componentes que conforman el clima en “una organización las personas, recursos físicos y clima, las condiciones económicas y mercantiles, actitudes y leyes”. La interrelación de estos

componentes afecta de una forma u otra al correcto desarrollo de las organizaciones. Algunos son más importantes que otros porque son de ayuda para logro de objetivos.

- **Las Personas**

“Componentes” (2009), Lo considera como :

“El primer elemento en el ambiente de una organización lo constituyen las personas. Sin personas que interactúen y hagan el trabajo de esta, en realidad no existiría. Por ejemplo, una empresa manufacturera solo puede tener éxito si su comunidad puede proporcionarle trabajadores con especialidades necesarias. Por lo tanto, las personas son el recurso indispensable en la organización” (Párr. 2). Son estas personas las que van a establecer la disponibilidad del resto de recursos de la organización, y de la forma en la que funcionan estos.

- **Recursos Físicos y Clima**

“Los recursos físicos suelen determinar la ubicación de una organización o de afectar sus operaciones. Por ejemplo, las empresas manufactureras deben contar con materias primas requeridas para sus productos (...) el clima afecta la ubicación y las operaciones de una organización” (“Componentes”, 2009, Párr. 3-4).

- **Condiciones Económicas y Mercantiles**

Según “Componentes” (2009),

“En periodos de prosperidad, la mano de obra y otros recursos pueden escasear. En los periodos de depresion, muchas empresas pueden verse presionadas para sobrevivir. Las politicas monetarias y fiscales del gobierno son observadas atentamente por millones de empresas a causa de sus profundos efectos" (Párr. 6).

La variación en los gustos de las personas afectan a aquellas organizaciones que ofertan bienes o servicios.

- **Actitudes**

Para “Componentes” (2009), “Las actitudes sociales, culturales, políticas y filosóficas son factores de importancia en el ambiente de una organización. La importancia de las actitudes como factores ambientales en ocasiones pueden no ser plenamente apreciados debido a que tales actitudes son intangibles” (Párr. 8). Las actitudes que hacen referencia a la ética y el significado de la vida componen parte vital en el ambiente organizacional.

- **Leyes**

“Las leyes son las reglas del juego en la cual la sociedad dice la manera que debe operar una organización. Algunas organizaciones, como empresas y agencias gubernamentales son establecidas por ley” (“Componentes”, 2009, Párr. 9). A veces las leyes prohíben que existan organizaciones, que se dedican a actividad ilegales.

2.2.2 Desempeño docente

Para Robalino (2005), se define como:

“El proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: Articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e

intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida” (p. 11).

2.2.2.1 Características o dimensiones de la profesión docente

Minedu (2014), las profesiones van a cambiar progresivamente en función a la sociedad cambiante, debido a la aparición de nuevas necesidades y de exigencias en el ámbito educativo, se necesita de nuevos conocimientos y habilidades para comprender el desarrollo. “El horizonte del conocimiento se amplía y en consecuencia las profesiones se ven interpeladas en su saber y en su práctica. En este contexto, identificamos que la docencia participa de un conjunto de dimensiones presentes en otras profesiones” (p. 16).

- **Dimensiones Compartidas con Otras Profesiones**

- i. Dimensión Reflexiva**

Para Ministerio de Educación (2014), El docente en la práctica, debe poseer la capacidad de manejo de conocimientos pedagógicos y disciplinares, de igual forma el conocimiento de características de los estudiantes, porque de ello implica una apreciación conjunta acerca de los procesos y los fines de la enseñanza.

- ii. Dimensión Relacional**

Según Minedu (2014),

“El tratamiento del vínculo entre el docente y los estudiantes es fundamental. La buena docencia requiere, respeto, cuidado e interés por el estudiante (...) Desde esta perspectiva la enseñanza se configura mediante

interacciones concretas en el aula y la institución educativa, especialmente entre docentes y estudiantes” (p. 18).

Todo esto con la finalidad de desarrollar procesos emocionales y afectivos, es bien sabido que la docencia básicamente consiste en una relación entre personas que buscan formar parte de un proceso de aprendizaje, en este proceso se van a generar vínculos cognitivos, afectivos y sociales.

iii. Dimensión Colegiada

Para Ministerio de Educación (2014),

“Corresponde al docente compartir la visión y misión institucionales, apropiando de sus valores e ideario. El maestro forma parte de la cultura escolar y es permeable a sus creencias y prácticas (...) La identidad profesional de los docentes se construye en los espacios sociales y laborales que ella promueve” (p. 18).

iv. Dimensión Ética

Para Ministerio de Educación (2014), La dimensión ética va a exhibirse como compromiso y la responsabilidad hacia los estudiantes, aprendizajes y formación humana.

• Dimensiones Específica de la Docencia

i. Dimensión Cultural

Según Ministerio de Educación (2014), se refiere a:

“La necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de historia y el contexto local, regional, nacional e internacional que surgen. Implica analizar la evolución y retos para comprenderlos y adquirir aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones jóvenes” (p. 20).

ii. Dimensión Política

Para Ministerio de Educación (2014), Esta dimensión:

“Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una entidad común” (p. 20).

iii. Dimensión Pedagógica

Para Minedu (2014), esta dimensión va a constituir como el eje del profesionalismo del docente.

“Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Alude, a una práctica específica, que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar el interés y compromiso en los estudiantes para aprender y formarse” (p. 20).

2.2.2.2 Dominios del marco de buen desempeño docente

Para Minedu (2014), se entiende por dominio

“Al ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes” (p. 24).

i. Dominio 1: Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes

Minedu (2014), afirma que “Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo” (p. 25). De igual forma esta preparación lo realiza en base al “Conocimiento de las principales características sociales, culturales – materiales e inmateriales – y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinarios, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación de aprendizaje” (p. 25).

ii. Dominio 2: Enseñanza del Aprendizaje de los Estudiantes

Ministerio de Educación (2014), menciona que:

“Comprende la conducción del proceso de aprendizaje por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones.

Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima

favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes” (p. 25).

iii. Dominio 3: Participación en la Gestión de la Escuela y Comunidad

Minedu (2014), Afirma que:

“Comprende la participación en la Gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad del aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional” (p. 26). Este dominio va a incluir la valuación y el respeto a la comunidad y sus componentes.

iv. Dominio 4: Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente

Minedu (2014), Menciona que:

“Comprende el proceso y las practicas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional” (p. 26).

2.2.2.3 Estrategias para la evaluación del desempeño docente

i. Basado en la Opinión de los Docentes

Para Tejedor (2012), “Un autoinforme es un instrumento que permite a un profesor aportar información sobre su actividad docente. Suele estar pensado para conocer el modo que ha resuelto los problemas asociados a la planificación, el desarrollo y los resultados de su práctica” (p. 323). De la misma forma está previsto que el docente pueda aportar opiniones y valoraciones para mejorar su desempeño docente y para la organización de la docencia en la institución en la que se encuentra. “Este tipo de metodologías de obtención de datos constituyen en un procedimiento valioso para evaluar los diferentes componentes y procesos implicados en la acción docente debido a la facilidad de elaboración del protocolo para obtener los datos” (p. 323).

ii. Basado en la Opinión de los Alumnos

Para Tejedor (2012), “Este procedimiento requiere, como es lógico, una cierta madurez de valoración y crítica por parte del alumno, lo que supone que sea un procedimiento restringido a niveles medios y superiores de educación” (p. 324). Este tipo de procedimiento se basa en la opinión de alumnos como fuente de información primaria para evaluar tanto a docentes de universidades, y en algunos casos a docentes de escuelas secundarias. “Su práctica se basa en la aplicación de un cuestionario, que está siendo objeto de permanente análisis psicométrico y adaptación a los cambios de perfil de la actuación docente sugeridos por las nuevas propuestas didácticas” (p. 324).

iii. Basado en Aplicación de Instrumentos para Medir Capacidades

Para Tejedor (2012), la evaluación tendría sentido de ser aplicado si es que se hiciera referencias a contenidos específicos, como idiomas, música, deportes, etc. “Aunque esto ocurre que algunas actividades que hasta ahora se consideraban especiales tienen a incorporarse a los programas de formación inicial, siendo mucho

más problemática y cuestionada por los docentes su inclusión en los contenidos objeto de su propia evaluación” (p. 324).

iv. Modelo de Evaluación por Competencias

García y Otros, 2008, “Se asume que los procedimientos de evaluación deben venir condicionados por las condiciones institucionales en las que el profesor desempeña su tarea, incorporando como principios generales las siguientes orientaciones básicas: Formativa, Participativa, Humanista y Técnicamente Multidimensional” (Tejedor, 2012).

Para Tejedor (2012), los instrumentos que son básicos para obtener datos y que se han estado utilizando en distintas investigaciones son:

- “Observación de las Clases”
- “Entrevista a Profesores”
- “Autoinforme de actuación del docente”
- “Portafolio”
- “Opinión de gestores ajenos al Centro”
- “Opinión de Autoridades docentes y compañeros con responsabilidades de gestión”
- “Opinión de Padres y alumnos, entre otros”. (p. 325).

2.1 Bases filosóficas

Las bases filosóficas que sustentan esta investigación es de Méndez 2006 citado en ("clima", 2009) es el “resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social y donde dichos procesos están influenciados por un

sistema de valores, actitudes y creencias, así como también de su ambiente interno”
(p. 45).

Además, los fundamentos filosóficos:

Fundamento ontológico: para comprensión de la realidad de las variables clima organizacional y desempeño docente.

Fundamento gnoseológico: “sirve para lograr determinar relaciones del conocimiento del objeto y campo, a partir del marco teórico y las variables”.

Fundamento epistemológico: “atribuye la validez a la investigación científica, el producto teórico y trascendental para el clima organizacional y desempeño docente”.

2.3 Definición de términos básicos

Actitudes: “Las actitudes sociales, culturales, políticas y filosóficas son factores de importancia en el ambiente de una organización. La importancia de las actitudes como factores ambientales en ocasiones pueden no ser plenamente apreciados debido a que tales actitudes son intangibles” (“Actitudes”, 2009).

Aprendizaje: “El concepto de aprendizaje, como cambio, está profundamente ligado a la metáfora de la adquisición. Se habla de aprendizaje cuando alguien tiene algo adicional a lo que ya tenía. En este sentido, aprender se vuelve sinónimo de adquirir algo nuevo. Así, por ejemplo, cuando un niño empieza a caminar, se dice que aprendió a caminar, lo que significa que el niño ahora tiene un tipo de comportamiento que antes no tenía” (Ribes, 2002).

Clima Organizacional: “El ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y que está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes. El término Clima Organizacional se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, a los aspectos de la organización que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en los integrantes”. (Chiavenato, 2007).

Clima Autoritario: “Este tipo de sistema se caracteriza por la desconfianza. Las decisiones son adoptadas en la cumbre de la organización y desde allí se difunden siguiendo una línea altamente burocratizada de conducto regular. Los procesos de control se encuentran también centralizados y formalizados”. (Alcover, y otros, 2012).

Desempeño Docente: “Se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: El contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva” (Vasquez, 2009).

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017.

2.4.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre relaciones interpersonales y desempeño laboral de la Institución Educativa Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017.

Existe relación significativa entre compromiso y desempeño extensionista de la Institución Educativa Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017.

Existe una relación significativa entre reconocimiento y desempeño académico de la Institución Educativa Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017.

2.6 Operacionalización de las variables

Variables	Definiciones	Dimensiones	Indicadores
VARIABLE INDEPENDIENTE	Es el ambiente con emociones positivas o negativas por parte de los miembros que la conforman.	Comunicación	Dialogo fluido
Clima organizacional		“Relaciones interpersonales	Empatía
		Toma de decisiones	Momento oportuno
		Entorno físico	Instalaciones
		Compromiso	Deberes
		Adaptación al cambio	Adecuación
		Reconocimiento”	Ascensos
VARIABLE DEPENDIENTE	Es el desenvolvimiento que tiene el docente en el aspecto pedagógico, profesional y ético.		Actividades culturales
Desempeño docente		Desempeño extensionista	Actividades recreativas
			Actividades deportivas
		Desempeño laboral	Dominio del contenido
	Desempeño académico	Habilidades comunicativas Capacidad pedagógica	

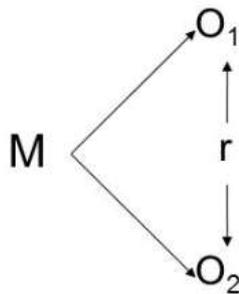
CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Investigación descriptiva, describe hechos observados, de estudio correlacional ya que estudia las relaciones entre las variables, como es clima organizacional y desempeño docente de Andrés de los Reyes, provincia de Huaral, año 2017.

Diseño descriptivo – correlacional (esquema)



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V₁. Clima organizacional.

O₂ = Observación de la V₂. Desempeño docente.

R = Correlación entre ambas variables

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Se considera a docentes de primaria y secundaria que laboraron el año 2017.

Docentes = 111

3.2.2 Muestra

La Muestra es de 87 docentes, se realizó la medición y de las variables de estudio.

n= Tamaño de la muestra: 87 docentes.

e= Margen de error 0.5

z= Nivel de confianza (95% = 1.96)

3.3 Técnicas de recolección de datos

En el estudio se utilizará la encuesta y lista de cotejo.

Encuesta: instrumento con preguntas establecidas para recojo de información. El instrumento es cuestionario: clima organizacional.

El cuestionario de clima organizacional consta 16 preguntas, 3 respuestas, que establece las dimensiones: estructura, reconocimiento, relaciones interpersonales, Compromiso.

La encuesta de desempeño docente tiene 16 preguntas con 3 respuestas, de las dimensiones: desempeño académico, emocionalidad, compromiso, relaciones interpersonales.

3.4 Técnicas para el procedimiento de la información

En el procesamiento de los datos se menciona las herramientas estadísticas que se utiliza, (Hernandez et al. 2010), “debe decidir qué tipo de análisis de los datos se llevará a cabo: cuantitativo, cualitativo o mixto” (p. 345).

Estrategia de análisis: estadístico SPSS 24.

3.5 Matriz de consistencia

TÍTULO: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ANDRÉS DE LOS REYES, PROVINCIA DE HUARAL, AÑO 2017”.

Problema	Objetivo	hipótesis	Variables	Definiciones	Dimensiones	Indicadores
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre clima organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre relaciones interpersonales y desempeño laboral de la Institución Educativa Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017?</p> <p>¿Qué relación hay entre</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Establecer la relación existente entre clima organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar la relación que existe entre relaciones interpersonales y desempeño laboral de la Institución Educativa Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017.</p> <p>Establecer la relación entre</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</p> <p>Existe relación significativa entre relaciones interpersonales y desempeño laboral de la Institución Educativa Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017.</p> <p>Existe relación</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Clima organizacional</p> <p>VARIABLE</p>	<p>Es el ambiente con emociones positivas o negativas por parte de los miembros que la conforman.</p> <p>Es el desenvolvimiento</p>	<p>Comunicación</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Entorno físico</p> <p>Compromiso</p> <p>Adaptación al cambio</p> <p>Reconocimiento</p>	<p>Dialogo fluido</p> <p>Empatía</p> <p>Momento oportuno</p> <p>Instalaciones</p> <p>Deberes</p> <p>Adecuación</p> <p>Ascensos</p>

<p>compromiso y el desempeño extensionista de la Institución Educativa Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017?</p>	<p>compromiso y desempeño extensionista de la Institución Educativa Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017.</p>	<p>significativa entre compromiso y desempeño extensionista de la Institución Educativa Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017.</p>	<p>DEPENDIENTE</p> <p>Desempeño docente</p>	<p>que tiene el docente en el aspecto pedagógico, profesional y ético.</p>	<p>Desempeño extensionista</p>	<p>Actividades culturales</p>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre reconocimiento y desempeño académico de la Institución Educativa Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre reconocimiento y desempeño académico de la Institución Educativa Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017.</p>	<p>Existe relación significativa entre reconocimiento y desempeño académico de la Institución Educativa Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017.</p>			<p>Desempeño laboral</p>	<p>Actividades recreativas</p> <p>Actividades deportivas</p> <p>Dominio del contenido</p>
					<p>Desempeño académico</p>	<p>Habilidades comunicativas</p> <p>Capacidad pedagógica</p>

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tras haber llevado a cabo las acciones de aplicabilidad de nuestros instrumentos de recolección: clima organizacional y desempeño docente Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral durante el año 2019; procedemos a la organización y descripción de resultados de la estadística descriptiva y estadística inferencial, todo teniendo la finalidad de lograr los objetivos de estudio que no hemos planteado inicialmente.

4.1.1. Variable 1: Clima Organizacional

Dado que el cuestionario es de tipo ordinal con la finalidad de obtener información cuantitativa respecto al clima organizacional de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral durante el año 2017, los resultados se organizan y se describen a continuación:

Tabla 1

Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	20	23,0	23,0	23,0
	Medio	51	58,6	58,6	81,6
	Alto	16	18,4	18,4	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia del instrumento aplicado a docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017.

En forma gráfica se visualiza de la siguiente manera:

Figura 1. Comunicación.

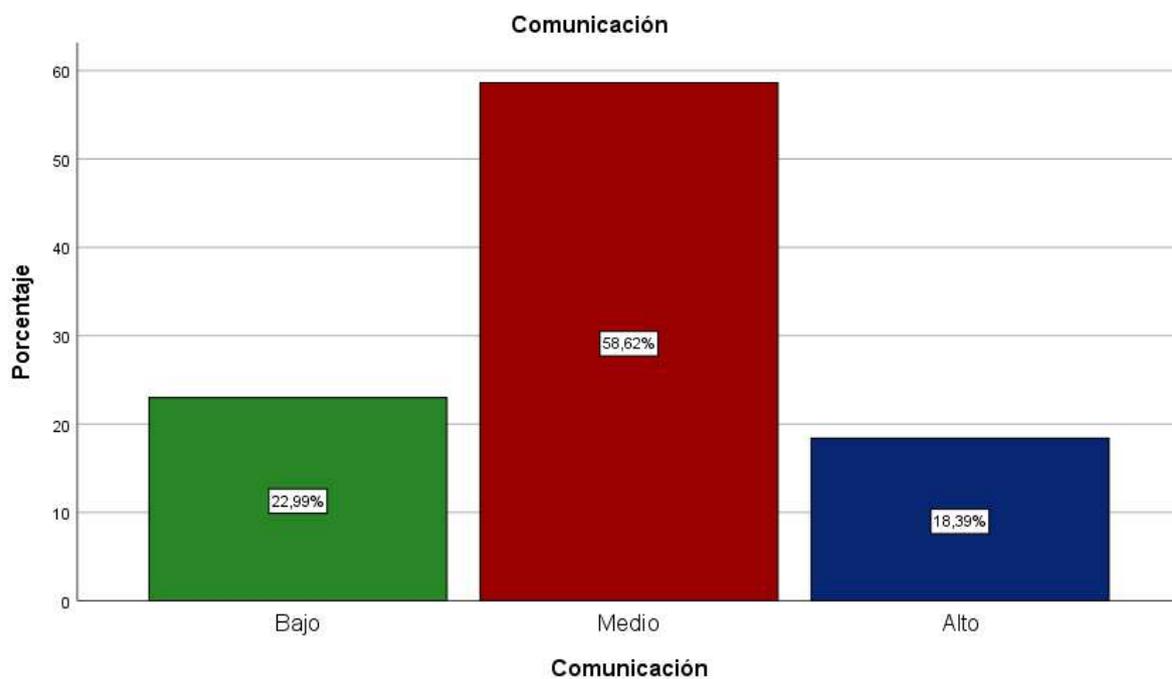


Tabla N° 01 y figura N° 01, leemos que: el 22,99% de los docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017, muestran un bajo nivel de comunicación, el 58,62% muestran un nivel medio y el 18,39% muestran un alto nivel de comunicación.

Tabla 2

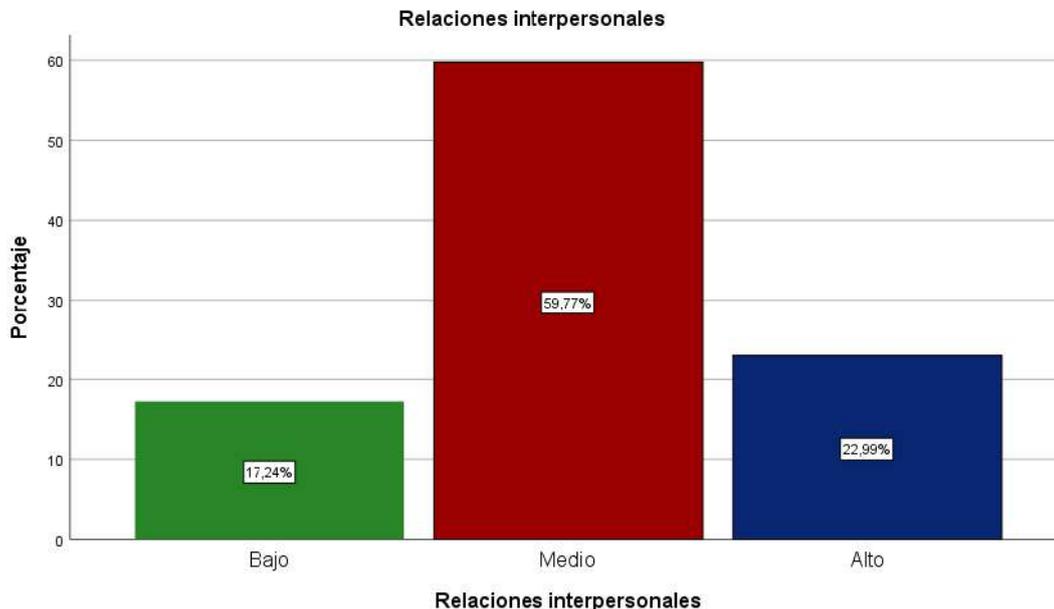
Relaciones interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	17,2	17,2	17,2
	Medio	52	59,8	59,8	77,0
	Alto	20	23,0	23,0	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia del instrumento aplicado a docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017.

En forma gráfica se visualiza de la siguiente manera:

Figura 2. Relaciones interpersonales.



En la tabla N° 02 y en la figura N° 02, se tiene que: el 17,24% de los docentes de la Institución Educativa Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017, muestran un bajo nivel de relaciones interpersonales, el 59,77% muestran un nivel medio y el 22,99% muestran un alto nivel de relaciones interpersonales.

Tabla 3

Toma de decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	18,4	18,4	18,4
	Medio	53	60,9	60,9	79,3
	Alto	18	20,7	20,7	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia del instrumento aplicado a docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017.

En forma gráfica se visualiza de la siguiente manera:

Figura 3. Toma de decisiones.

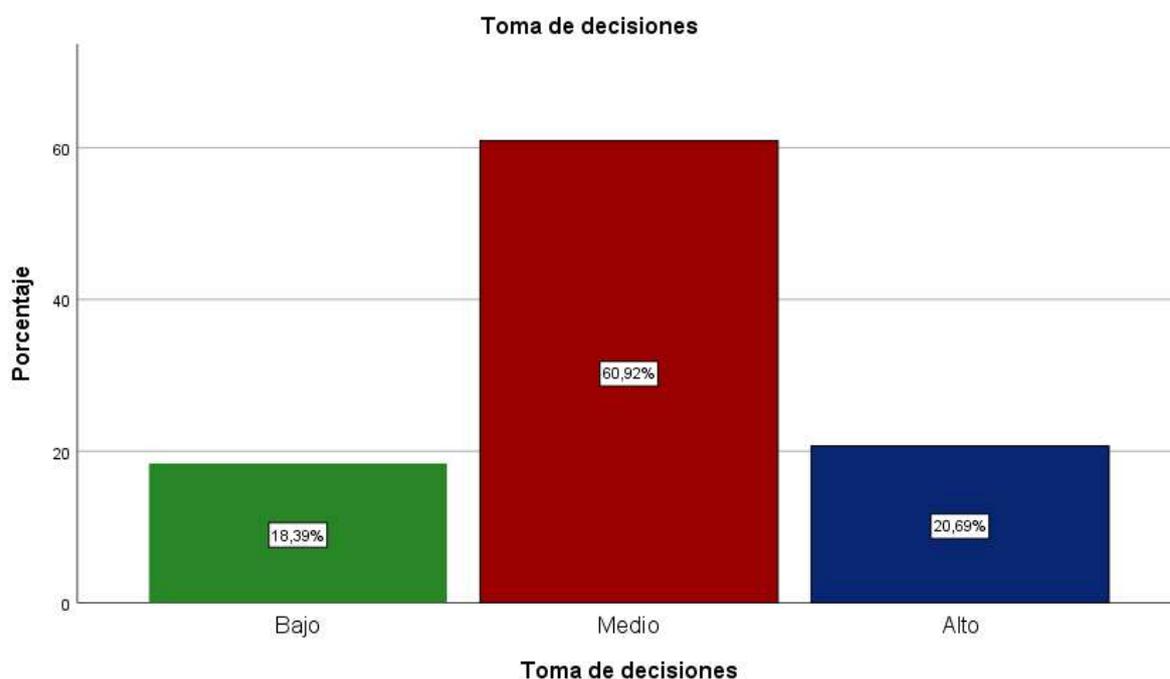


Tabla 3 y figura 3, el 18,39% de los docentes Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017, muestran bajo nivel en toma de decisiones, el 60,92% muestran un nivel medio y el 20,69% muestran un alto nivel en toma de decisiones.

Tabla 4

Entorno físico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	21	24,1	24,1	24,1
	Medio	51	58,6	58,6	82,8
	Alto	15	17,2	17,2	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia del instrumento aplicado a docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017.

En forma gráfica se visualiza de la siguiente manera:

Figura 4. Entorno físico.

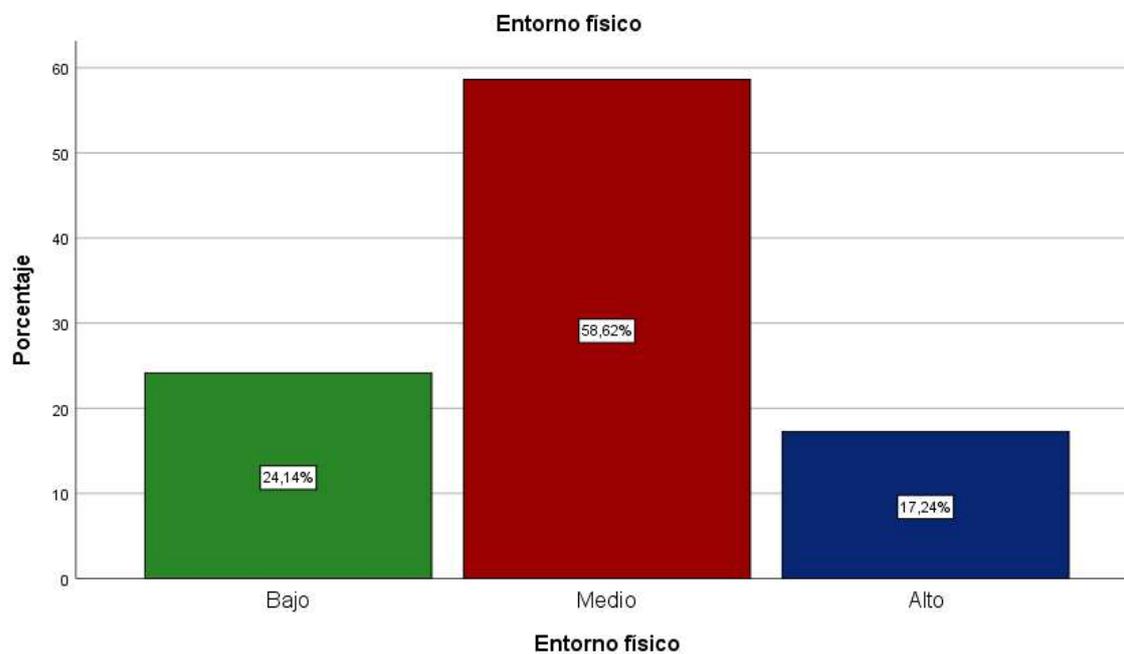


Tabla N° 04 y figura N° 04, se tiene que: el 24,14% de los docentes Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017, muestran un bajo nivel en su entorno físico, el 58,62% muestran un nivel medio y el 17,24% muestran un alto nivel en su entorno físico.

Tabla 5

Compromiso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	19	21,8	21,8	21,8
	Medio	48	55,2	55,2	77,0
	Alto	20	23,0	23,0	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia del instrumento aplicado a docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017.

En forma gráfica se visualiza de la siguiente manera:

Figura 5. Compromiso.

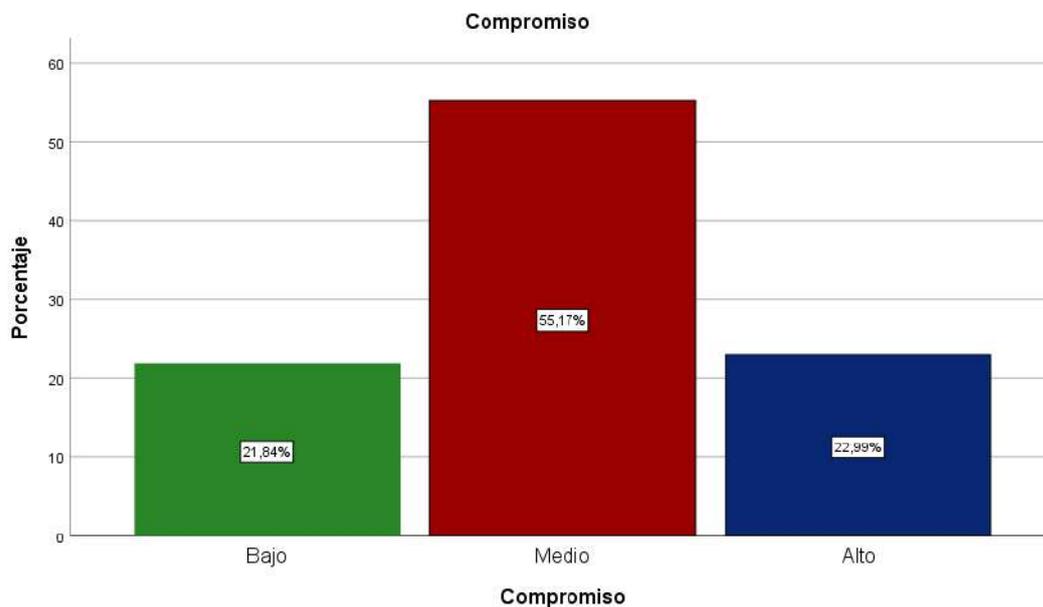


Tabla N° 05 y figura N° 05 anteriores, se tiene que: el 21,84% de docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017, muestran un bajo nivel de compromiso, el 55,17% muestran un nivel medio y el 22,99% muestran un alto nivel de compromiso.

Tabla 6

Adaptación al cambio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	17,2	17,2	17,2
	Medio	54	62,1	62,1	79,3
	Alto	18	20,7	20,7	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia del instrumento aplicado a docentes Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017.

En forma gráfica se visualiza de la siguiente manera:

Figura 6. Adaptación al cambio.

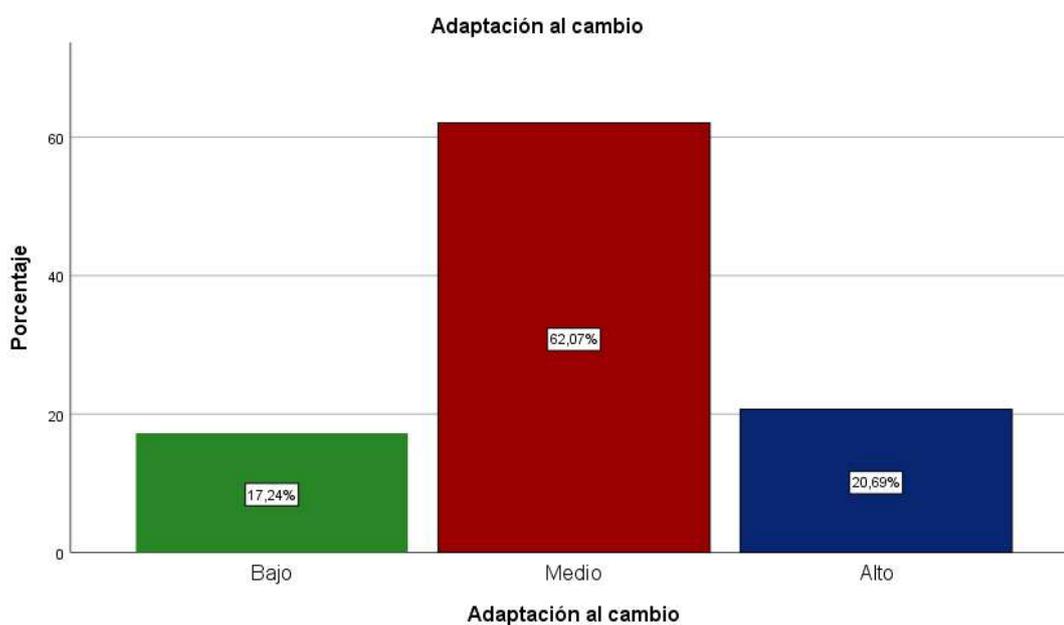


Tabla 6 y figura 6, el 17,24% de los docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017, muestran un bajo nivel de adaptación al cambio, el 62,07% muestran un nivel medio y el 20,69% muestran un alto nivel de adaptación al cambio.

Tabla 7

Reconocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	17	19,5	19,5	19,5
	Medio	59	67,8	67,8	87,4
	Alto	11	12,6	12,6	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia del instrumento aplicado a docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017.

En forma gráfica se visualiza de la siguiente manera:

Figura 7. Reconocimiento.

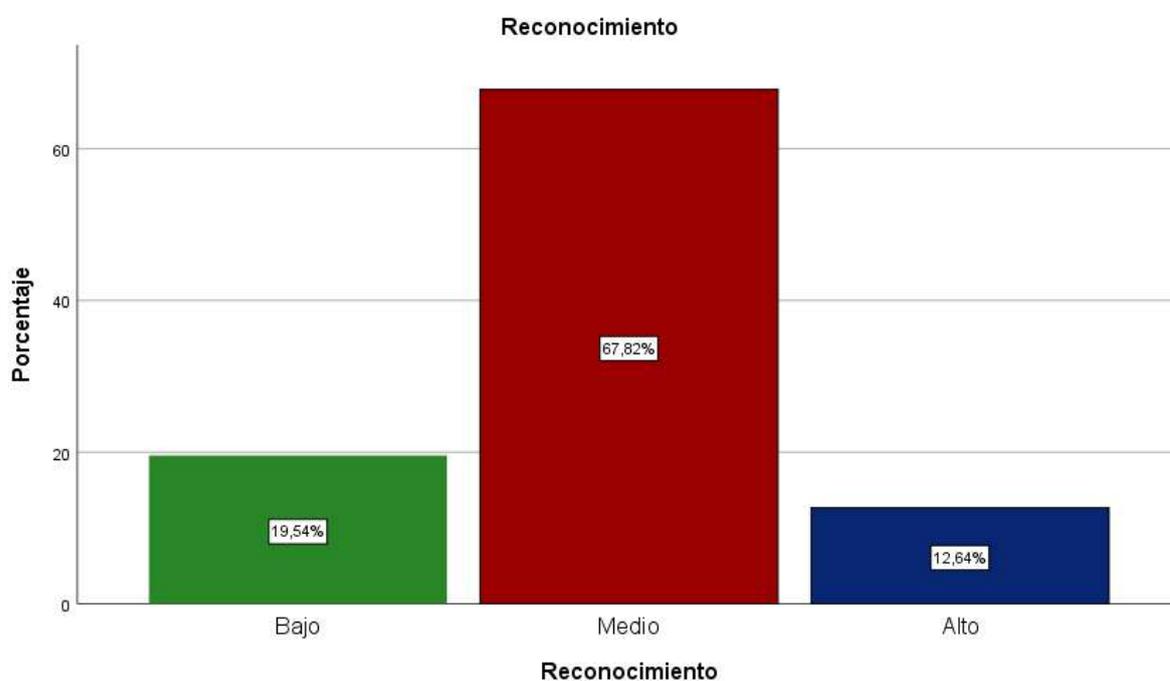


Tabla 7 y figura 7, el 19,54% de docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017, muestran un bajo nivel de reconocimiento, el 67,82% muestran un nivel medio y el 12,64% muestran un nivel alto de reconocimiento.

Tabla 8

Clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	18,4	18,4	18,4
	Medio	58	66,7	66,7	85,1
	Alto	13	14,9	14,9	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia del instrumento aplicado a docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017.

En forma gráfica se visualiza de la siguiente manera:

Figura 8. Clima organizacional.

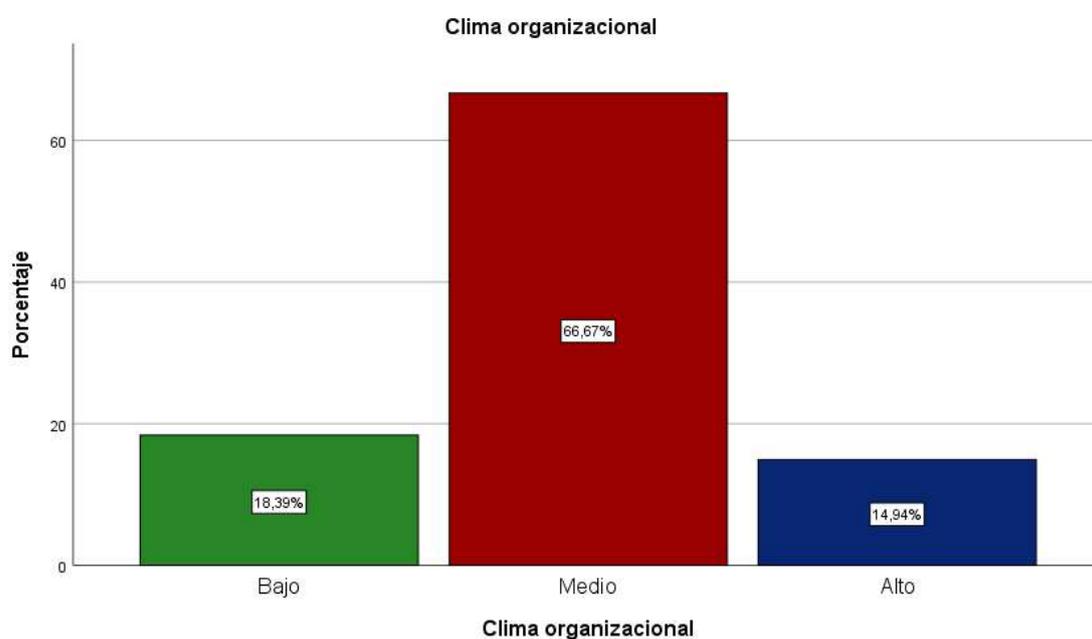


Tabla 8 y figura 8, el 18,39% de los docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017, muestran un bajo nivel de clima organizacional, el 66,67% muestran un nivel medio y el 14,94% muestran un alto nivel de clima organizacional.

4.1.1. Variable 2: Desempeño Docente

Después de aplicar el cuestionario con la finalidad de obtener información cuantitativa respecto al desempeño docente de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017, los resultados se organizan y se describen así:

Tabla 9

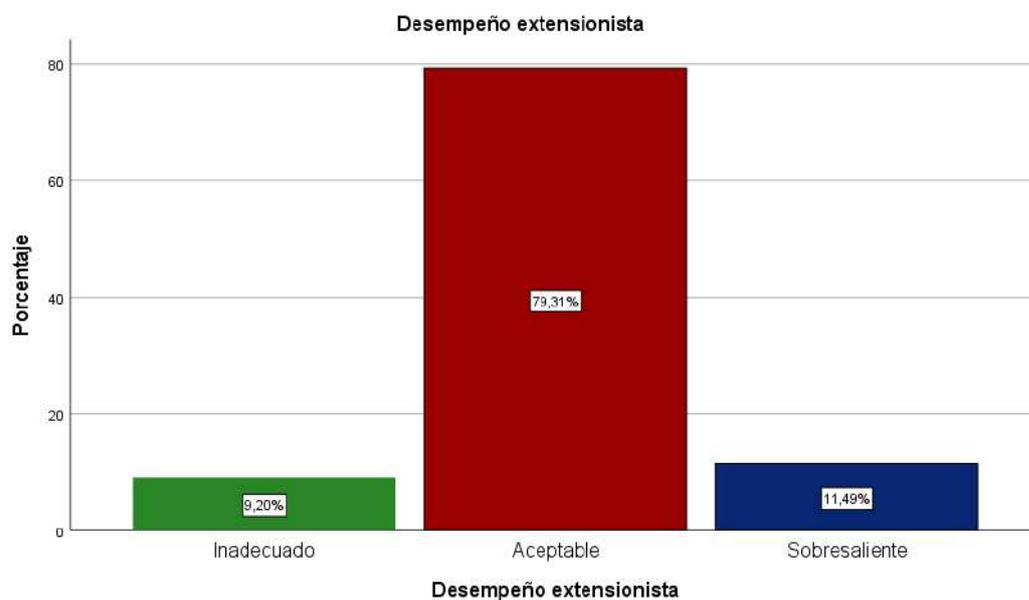
Desempeño extensionista

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	8	9,2	9,2	9,2
	Aceptable	69	79,3	79,3	88,5
	Sobresaliente	10	11,5	11,5	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia del instrumento aplicado a docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017.

En forma gráfica se visualiza de la siguiente manera:

Figura 9. Desempeño extensionista



En la tabla N° 09 y en la figura N° 09 anteriores, se lee que: el 9,20% de los docentes de la Institución Educativa Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017, muestran un inadecuado desempeño extensionista, el 79,31% muestran un aceptable desempeño extensionista y el 11,49% muestran un sobresaliente desempeño extensionista.

Tabla 10

Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	18	20,7	20,7	20,7
	Aceptable	49	56,3	56,3	77,0
	Sobresaliente	20	23,0	23,0	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia del instrumento aplicado a docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017.

En forma gráfica se visualiza de la siguiente manera:

Figura 10. Desempeño laboral.

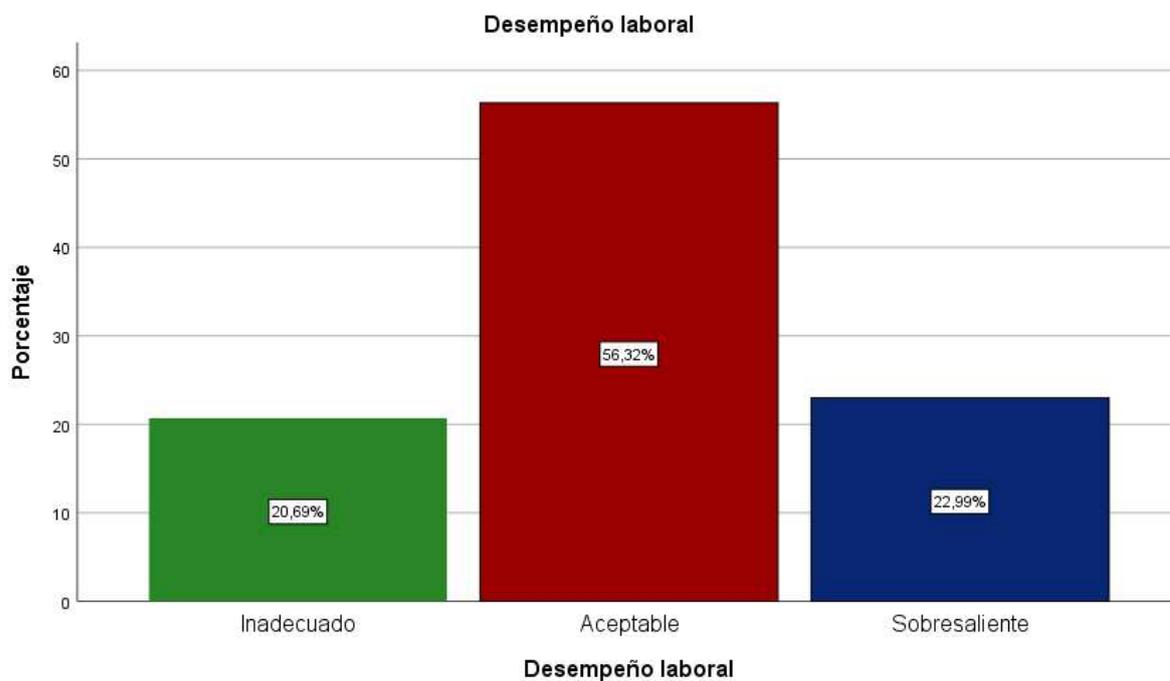


Tabla 10 y figura 10, el 20,69% de los docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017, muestran un inadecuado desempeño laboral, el 56,32% muestran un aceptable desempeño laboral y el 22,99% muestran un sobresaliente desempeño laboral.

Tabla 11

Desempeño académico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	6	6,9	6,9	6,9
	Aceptable	61	70,1	70,1	77,0
	Sobresaliente	20	23,0	23,0	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia del instrumento aplicado a docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017.

En forma gráfica se visualiza de la siguiente manera:

Figura 11. Desempeño académico.

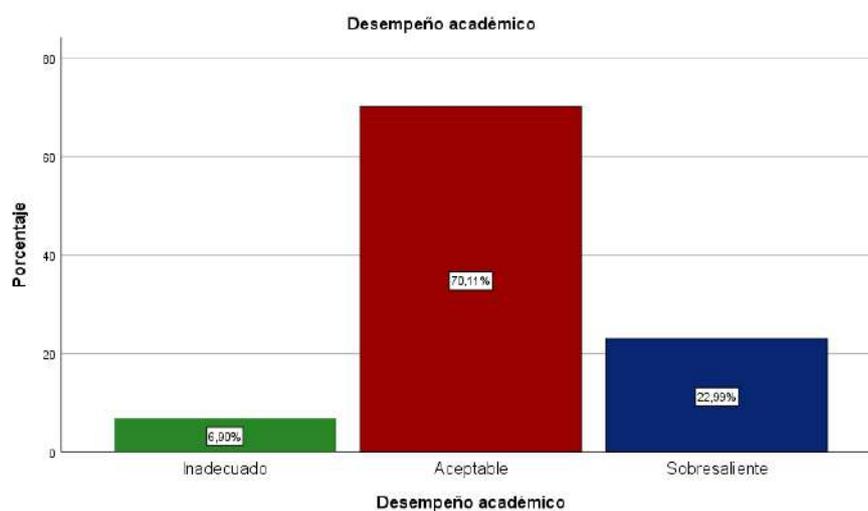


Tabla 11 y figura 11, el 6,90% de docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017, muestran un inadecuado desempeño académico, el 70,11% muestran un aceptable desempeño académico y el 22,99% muestran un sobresaliente desempeño académico.

Tabla 12

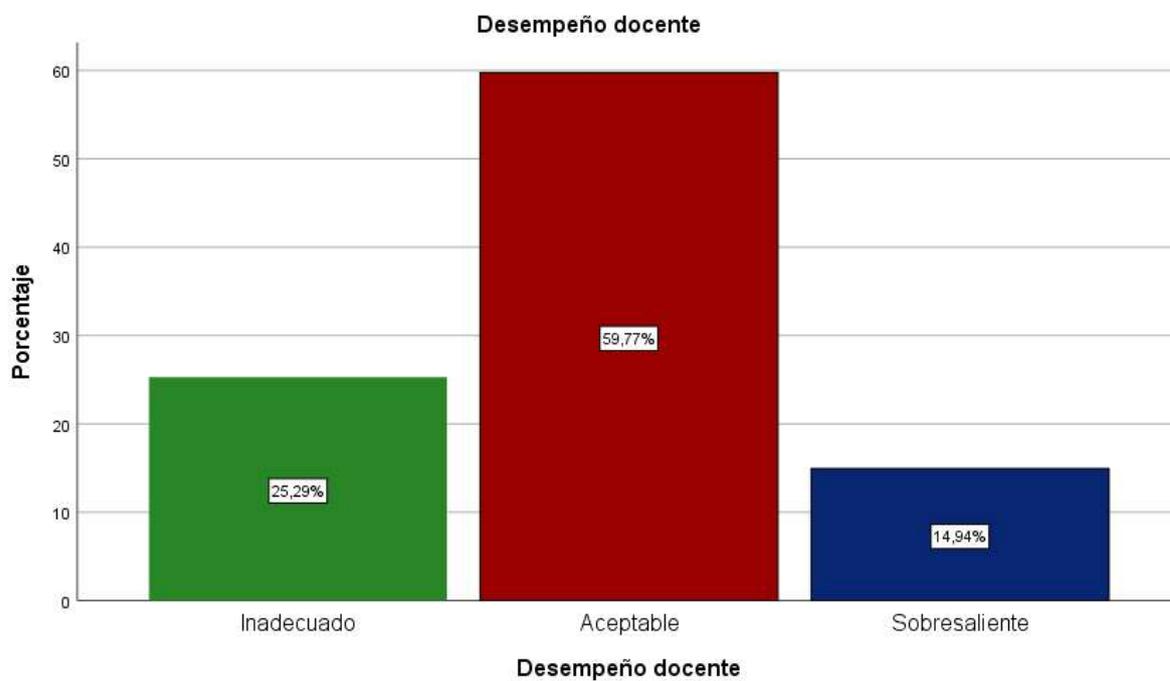
Desempeño docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	22	25,3	25,3	25,3
	Aceptable	52	59,8	59,8	85,1
	Sobresaliente	13	14,9	14,9	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia del instrumento aplicado a docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017.

En forma gráfica se visualiza de la siguiente manera:

Figura 12. Desempeño docente



En la tabla N° 12 y en la figura N° 12 anteriores, se lee que: el 25,29% de los docentes de la Institución Educativa Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017, muestran un inadecuado desempeño docente, el 59,77% muestran un aceptable desempeño docente y el 14,94% muestran un sobresaliente desempeño docente.

4.1.1. Prueba de la hipótesis general

La hipótesis general queda así:

Se tiene “relación significativa entre clima organizacional y desempeño docente de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2019”.

Las respectivas hipótesis estadísticas son:

H₀: No se tiene una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente de la Institución Educativa Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017.

H₁: Se tiene una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente de la Institución Educativa Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017.

El nivel de significancia, en este caso es $\alpha = 0.05 = 5\%$

La tabla de contingencia es:

Tabla 13

*Tabla cruzada Clima organizacional*Desempeño docente*

		Desempeño docente			Total	
		Inadecuado	Aceptable	Sobresaliente		
Clima organizacional	Bajo	Recuento	14	2	0	16
		% dentro de Desempeño docente	63,6%	3,8%	0,0%	18,4%
		% del total	16,1%	2,3%	0,0%	18,4%
	Medio	Recuento	7	46	5	58
		% dentro de Desempeño docente	31,8%	88,5%	38,5%	66,7%
		% del total	8,0%	52,9%	5,7%	66,7%
	Alto	Recuento	1	4	8	13
		% dentro de Desempeño docente	4,5%	7,7%	61,5%	14,9%
		% del total	1,1%	4,6%	9,2%	14,9%
Total	Recuento	22	52	13	87	
	% dentro de Desempeño docente	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	25,3%	59,8%	14,9%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Interpretaciones:

- El 63,6% de docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017, tienen un bajo nivel de clima organizacional y un inadecuado desempeño docente.
- El 88,5% de docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017, tienen un nivel medio de clima organizacional y un aceptable desempeño docente.
- El 61,5% de docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017, tienen un alto nivel de clima organizacional y un sobresaliente desempeño docente.

Aplicando Tau_b de Kendall:

Tabla 14

Correlaciones

			Clima organizacional	Desempeño docente
Tau_b de Kendall	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,638**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,638**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Fuente: Elaboración propia.

Toma de decisión:

Dado que el valor de significancia del estadístico es $p = 0,000$; menor que $\alpha = 0,05$, decimos que se tiene suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, en consecuencia, afirmamos que; con una probabilidad de error de $0,0\%$, se tiene una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente de la Institución Educativa Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017.

La intensidad de tal relación es de $0,638$.

4.2.2 Prueba de las hipótesis específicas

Asimismo, siguiendo el ritual científico para este caso, se tiene:

Prueba de la hipótesis específica 1

Ho: No se tiene una relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de la Institución Educativa Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017.

H1: Se tiene una relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de la Institución Educativa Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017.

El nivel de significancia, en este caso es $\alpha = 0.05 = 5\%$.

La tabla de contingencia asociada es la siguiente:

Tabla 15

*Tabla cruzada Comunicación*Desempeño docente*

		Desempeño docente			Total
		Inadecuado	Aceptable	Sobresaliente	
Comunicación Bajo	Recuento	14	6	0	20
	% dentro de Desempeño docente	63,6%	11,5%	0,0%	23,0%
	% del total	16,1%	6,9%	0,0%	23,0%
Medio	Recuento	5	39	7	51
	% dentro de Desempeño docente	22,7%	75,0%	53,8%	58,6%
	% del total	5,7%	44,8%	8,0%	58,6%
Alto	Recuento	3	7	6	16
	% dentro de Desempeño docente	13,6%	13,5%	46,2%	18,4%
	% del total	3,4%	8,0%	6,9%	18,4%
Total	Recuento	22	52	13	87
	% dentro de Desempeño docente	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	25,3%	59,8%	14,9%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Interpretaciones:

- El 63,6% de docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017, tienen un bajo nivel de comunicación y un inadecuado desempeño docente.
- El 75,0% de docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017, tienen un nivel medio de comunicación y un aceptable desempeño docente.
- El 46,2% de docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017, tienen un alto nivel de comunicación y un sobresaliente desempeño docente.

Aplicando Tau_b de Kendall:

Tabla 16

Correlaciones

			Comunicación	Desempeño docente
Tau_b de Kendall	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,454**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,454**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Fuente: Elaboración propia.

Toma de decisión:

Dado que el valor de significancia es $p = 0,000$; es menor que $\alpha = 0,05$, decimos que se rechaza la hipótesis nula, se afirma con 0,0%, se tiene una relación significativa entre comunicación y desempeño laboral de Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017.

La intensidad de relación es de 0,454.

Prueba de la hipótesis específica 2

Ho: No se tiene una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017.

H1: Se tiene una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017.

El nivel de significancia, es $\alpha = 0.05 = 5\%$.

La tabla de contingencia es:

Tabla 17

*Tabla cruzada Relaciones interpersonales*Desempeño docente*

		Desempeño docente			Total	
		Inadecuado	Aceptable	Sobresaliente		
Relaciones interpersonales	Bajo	Recuento	11	4	0	15
		% dentro de Desempeño docente	50,0%	7,7%	0,0%	17,2%

	% del total	12,6%	4,6%	0,0%	17,2%
Medio	Recuento	7	40	5	52
	% dentro de Desempeño docente	31,8%	76,9%	38,5%	59,8%
	% del total	8,0%	46,0%	5,7%	59,8%
Alto	Recuento	4	8	8	20
	% dentro de Desempeño docente	18,2%	15,4%	61,5%	23,0%
	% del total	4,6%	9,2%	9,2%	23,0%
Total	Recuento	22	52	13	87
	% dentro de Desempeño docente	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	25,3%	59,8%	14,9%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Interpretaciones:

- El 50,0% de docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017, tienen un bajo nivel en relaciones interpersonales y un inadecuado desempeño docente.
- El 76,9% de docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017, tienen un nivel medio en relaciones interpersonales y un aceptable desempeño docente.
- El 61,5% de docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017, tienen un alto nivel en relaciones interpersonales y un sobresaliente desempeño docente.

Aplicando Tau_b de Kendall:

Tabla 18

Correlaciones

			Relaciones interpersonales	Desempeño docente
Tau_b de Kendall	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,422**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,422**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Fuente: Elaboración propia.

Toma de decisión:

Dado que el valor de significancia es $p = 0,000$; es menor que $\alpha = 0,05$, decimos que se rechaza la hipótesis nula, afirmamos con 0,0%, se tiene una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017.

La intensidad de tal relación es de 0,422.

Prueba de la hipótesis específica 3

Ho: No se tiene una relación significativa entre toma de decisiones y desempeño laboral de Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017.

H1: Se tiene una relación significativa entre la toma de decisiones y el desempeño laboral de Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017.

El nivel de significancia es $\alpha = 0.05 = 5\%$.

La tabla de contingencia asociada es:

Tabla 19

*Tabla cruzada Toma de decisiones*Desempeño docente*

		Desempeño docente			Total	
		Inadecuado	Aceptable	Sobresaliente		
Toma de decisiones	Bajo	Recuento	11	5	0	16
		% dentro de Desempeño docente	50,0%	9,6%	0,0%	18,4%
		% del total	12,6%	5,7%	0,0%	18,4%
	Medio	Recuento	8	39	6	53
		% dentro de Desempeño docente	36,4%	75,0%	46,2%	60,9%
		% del total	9,2%	44,8%	6,9%	60,9%
	Alto	Recuento	3	8	7	18
		% dentro de Desempeño docente	13,6%	15,4%	53,8%	20,7%
		% del total	3,4%	9,2%	8,0%	20,7%
Total	Recuento	22	52	13	87	
	% dentro de Desempeño docente	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

% del total	25,3%	59,8%	14,9%	100,0%
-------------	-------	-------	-------	--------

Fuente: Elaboración propia.

Interpretaciones:

- El 50,0% de los docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017, tienen un bajo nivel en toma de decisiones y un inadecuado desempeño docente.
- El 75,0% de docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017, tienen un nivel medio en toma de decisiones y un aceptable desempeño docente.
- El 53,8% de los docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017, tienen un alto nivel en toma de decisiones y un sobresaliente desempeño docente.

Aplicando Tau_b de Kendall:

Tabla 20

Correlaciones

			Toma de decisiones	Desempeño docente
Tau_b de Kendall	Toma de decisiones	Coefficiente de correlación	1,000	,419**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,419**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.

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

Fuente: Elaboración propia.

Toma de decisión:

Dado que el valor de significancia es $p = 0,000$; es menor que $\alpha = 0,05$, con esto se rechaza la hipótesis nula y se afirma con error de 0,0%, se tiene relación significativa entre toma de decisiones y desempeño laboral de Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017.

La intensidad de tal relación es de 0,419.

Prueba de la hipótesis específica 4

Ho: No se tiene una relación significativa entre entorno físico y desempeño laboral de Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017.

H1: Se tiene una relación significativa entre entorno físico y desempeño laboral de Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017.

Determinado el nivel de significancia es $\alpha = 0.05 = 5\%$.

La tabla de contingencia es:

Tabla 21

*Tabla cruzada Entorno físico*Desempeño docente*

	Desempeño docente			Total
	Inadecuado	Aceptable	Sobresaliente	
Entorno				
Bajo				
Recuento	12	9	0	21

físico	% dentro de Desempeño docente	54,5%	17,3%	0,0%	24,1%
	% del total	13,8%	10,3%	0,0%	24,1%
Medio	Recuento	8	36	7	51
	% dentro de Desempeño docente	36,4%	69,2%	53,8%	58,6%
	% del total	9,2%	41,4%	8,0%	58,6%
Alto	Recuento	2	7	6	15
	% dentro de Desempeño docente	9,1%	13,5%	46,2%	17,2%
	% del total	2,3%	8,0%	6,9%	17,2%
Total	Recuento	22	52	13	87
	% dentro de Desempeño docente	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	25,3%	59,8%	14,9%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Interpretaciones:

- El 54,5% de docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017, tienen un bajo nivel en su entorno físico y un inadecuado desempeño docente.
- El 69,2% de docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017, tienen un nivel medio en su entorno físico y un aceptable desempeño docente.

- El 46,2% de los docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017, tienen un alto nivel en su entorno físico y un sobresaliente desempeño docente.

Aplicando Tau_b de Kendall:

Tabla 22

Correlaciones

			Entorno físico	Desempeño docente
Tau_b de Kendall	Entorno físico	Coefficiente de correlación	1,000	,415**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,415**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Fuente: Elaboración propia.

Toma de decisión:

El valor de significancia es $p = 0,000$; que es menor que $\alpha = 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, con error de 0,0%, se tiene relación significativa entre entorno físico y desempeño laboral de Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017.

La intensidad de tal relación es de 0,415.

Prueba de la hipótesis específica 5

Ho: No existe una relación significativa entre el compromiso y desempeño extensionista de Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017.

H1: Existe una relación significativa entre compromiso y desempeño extensionista de Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017.

Determinado el nivel de significancia, es $\alpha = 0.05 = 5\%$.

La tabla de contingencia asociada es:

Tabla 23

*Tabla cruzada Compromiso*Desempeño docente*

		Desempeño docente			Total
		Inadecuado	Aceptable	Sobresaliente	
Compromiso Bajo	Recuento	14	5	0	19
	% dentro de Desempeño docente	63,6%	9,6%	0,0%	21,8%
	% del total	16,1%	5,7%	0,0%	21,8%
Medio	Recuento	5	38	5	48
	% dentro de Desempeño docente	22,7%	73,1%	38,5%	55,2%
	% del total	5,7%	43,7%	5,7%	55,2%
Alto	Recuento	3	9	8	20
	% dentro de Desempeño docente	13,6%	17,3%	61,5%	23,0%
	% del total	3,4%	10,3%	9,2%	23,0%

Total	Recuento	22	52	13	87
	% dentro de Desempeño docente	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	25,3%	59,8%	14,9%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Interpretaciones:

- El 63,6% de docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017, tienen un bajo nivel de compromiso y un inadecuado desempeño docente.
- El 73,1% de docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017, tienen un nivel medio de compromiso y un aceptable desempeño docente.
- El 61,5% de los docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017, tienen un alto nivel de compromiso y un sobresaliente desempeño docente.

Aplicando Tau_b de Kendall:

Tabla 24

Correlaciones

			Compromiso	Desempeño docente
Tau_b de Kendall	Compromiso	Coefficiente de correlación	1,000	,496**

	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	87	87
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,496**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	87	87

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

Fuente: Elaboración propia.

Toma de decisión:

Dado que el valor del estadístico es $p = 0,000$; es menor que $\alpha = 0,05$, decimos que rechazamos la hipótesis nula, y afirmamos con error de 0,0%, existe relación significativa entre compromiso y desempeño extensionista de Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017.

La intensidad de tal relación es de 0,496.

Prueba de la hipótesis específica 6

Ho: No existe relación significativa entre la adaptación al cambio y desempeño extensionista de Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017.

H1: Existe relación significativa entre adaptación al cambio y el desempeño extensionista de Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017.

Determinado el nivel de significancia es $\alpha = 0.05 = 5\%$.

La tabla de contingencia asociada es:

Tabla 25*Tabla cruzada Adaptación al cambio*Desempeño docente*

		Desempeño docente			Total	
		Inadecuado	Aceptable	Sobresaliente		
Adaptación al cambio	Bajo	Recuento	11	4	0	15
		% dentro de Desempeño docente	50,0%	7,7%	0,0%	17,2%
		% del total	12,6%	4,6%	0,0%	17,2%
	Medio	Recuento	9	40	5	54
		% dentro de Desempeño docente	40,9%	76,9%	38,5%	62,1%
		% del total	10,3%	46,0%	5,7%	62,1%
	Alto	Recuento	2	8	8	18
		% dentro de Desempeño docente	9,1%	15,4%	61,5%	20,7%
		% del total	2,3%	9,2%	9,2%	20,7%
Total	Recuento	22	52	13	87	
	% dentro de Desempeño docente	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	25,3%	59,8%	14,9%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia.

Interpretaciones:

- El 50,0% de docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017, tienen un bajo nivel de adaptación al cambio y un inadecuado desempeño docente.

- El 76,9% de docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017, tienen un nivel medio de adaptación al cambio y un aceptable desempeño docente.
- El 61,5% de los docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017, tienen un alto nivel de adaptación al cambio y un sobresaliente desempeño docente.

Aplicando Tau_b de Kendall:

Tabla 26

Correlaciones

			Adaptación al cambio	Desempeño docente
Tau_b de Kendall	Adaptación al cambio	Coefficiente de correlación	1,000	,487**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,487**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Fuente: Elaboración propia.

Toma de decisión:

El valor de significancia es $p = 0,000$; es menor que $\alpha = 0,05$, se rechaza la hipótesis nula, se afirma con error de 0,0%, existe relación significativa entre la

adaptación al cambio y desempeño extensionista de la Institución Educativa Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017.

La intensidad de tal relación es de 0,487.

Prueba de la hipótesis específica 7

Ho: No existe relación significativa entre el reconocimiento y desempeño académico de Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017.

H1: Existe una relación significativa entre reconocimiento y desempeño académico de Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017.

Nivel de significancia, es $\alpha = 0.05 = 5\%$.

La tabla de contingencia asociada es:

Tabla 27

*Tabla cruzada Reconocimiento*Desempeño docente*

		Desempeño docente			Total
		Inadecuado	Aceptable	Sobresaliente	
Reconocimiento Bajo	Recuento	14	3	0	17
	% dentro de Desempeño docente	63,6%	5,8%	0,0%	19,5%
	% del total	16,1%	3,4%	0,0%	19,5%
Medio	Recuento	7	47	5	59
	% dentro de Desempeño docente	31,8%	90,4%	38,5%	67,8%
	% del total	8,0%	54,0%	5,7%	67,8%

	Alto	Recuento	1	2	8	11
		% dentro de Desempeño docente	4,5%	3,8%	61,5%	12,6%
		% del total	1,1%	2,3%	9,2%	12,6%
Total		Recuento	22	52	13	87
		% dentro de Desempeño docente	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	25,3%	59,8%	14,9%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Interpretaciones:

- El 63,6% de docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017, tienen un bajo nivel de reconocimiento y un inadecuado desempeño docente.
- El 90,4% de los docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017, tienen un nivel medio de reconocimiento y un aceptable desempeño docente.
- El 61,5% de docentes de Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017, tienen un alto nivel de reconocimiento y un sobresaliente desempeño docente.

Aplicando Tau_b de Kendall:

Tabla 28

Correlaciones

			Reconocimiento	Desempeño docente
Tau_b de Kendall	Reconocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,644**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,644**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Fuente: Elaboración propia.

Toma de decisión:

Dado que el valor de significancia es $p = 0,000$; es menor que $\alpha = 0,05$, decimos que se rechaza la hipótesis nula, se afirma con 0,0%, que existe relación significativa entre reconocimiento y desempeño académico de Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017.

La intensidad de tal relación es de 0,644.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Para la investigación se visitó los diferentes repositorios y se encontró trabajos que sirvieron para hacer un trabajo con mejor sustento teórico, Medina (2017), En la tesis “Incidencia del Clima Organizacional en el Desempeño Docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito”, El autor concluye que “La percepción del clima es dinámica, al realizar acciones en las dimensiones de clima se evidencio una nueva correlación con las variables desempeño. A primera vista, al comparar los resultados de la medición del momento 0 con el momento 1, se puede inferir que el clima organizacional si influye en el desempeño, aunque la incidencia se ubica en un nivel muy bajo” (p. 74). Por otro lado, Guerrero (2019), en su Tesis de Investigación titulada “Clima Organizacional y Desempeño Docente de los Profesores de la Institución Educativa Callao, Bellavista – 2017”, A través de la cual se concluye que “Se determinó el grado de relación buena existente entre el clima organizacional y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Callao, de Bellavista – 2017. Tal como lo evidencia la prueba de hipótesis general (p valor o sig. Asintótica (Bilateral) = 0,000 que es menor que 0,005) y las figuras mostradas” (p. 98). Así también Papas (2018), en “El Clima Organizacional y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Secundario del Distrito de Pillcomarca - Huánuco en el año 2015”, El investigador concluye que “El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del Distrito de Pillcomarca – Huánuco, 2015, los resultados muestran haber alcanzado un nivel de relación satisfactorio; siendo así que, el clima organizacional alcanzo un promedio de 70,88 puntos y el

desempeño docente alcanzo un promedio de 75,25 puntos, que lo confirmaron los 18 docentes y directivos” (p. 104). Se coincide con los autores antes mencionados porque el resultado que se obtuvo es que Se tiene “relación significativa entre clima organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa Andrés De Los Reyes, ya que el nivel de significancia, es $\alpha = 0.05 = 5\%$ ”.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primera: Se concluye que “existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa” Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017, la intensidad de la relación es 0, 638.

Segunda: Existe relación significativa entre la comunicación y desempeño laboral de docentes de Andrés de los Reyes, provincia de Huaral, año 2017, la intensidad de tal relación es de 0, 454.

Tercera: Existe relación significativa entre relaciones interpersonales y desempeño laboral de Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017 con intensidad de 0, 422.

Cuarta: Existe relación significativa entre toma de decisiones y desempeño laboral de Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017 con intensidad de 0, 419.

Quinta: Existe relación significativa entre entorno físico y desempeño laboral de Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017 con intensidad de 0,415.

Sexta: Existe relación significativa entre compromiso y desempeño extensionista de Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017 con intensidad de 0,496.

Séptima: Existe relación significativa entre adaptación al cambio y desempeño extensionista de Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017 con intensidad de 0, 487.

Octava: Existe relación significativa entre reconocimiento y desempeño académico de Andrés De Los Reyes, provincia de Huaral, año 2017 con intensidad de 0,644.

6.2 Recomendaciones

Primera: ante los resultados de relación del clima organizacional y desempeño docente de Andrés De Los Reyes, el 18,39% de docentes muestran bajo nivel de clima organizacional, para ello debe establecer los mecanismos necesarios para revertir esta cifra.

Segunda: se sugiere afianzar el liderazgo directivo, porque el 20,69% de docentes de Andrés De Los Reyes muestran un inadecuado desempeño laboral promoviendo una participación activa, compromiso e involucramiento y trabajo en equipo de los docentes, permitiendo que se tome las decisiones adecuadas con su participación.

Tercera: Se debe seguir mejorando los canales de comunicación, que permita que las directivas, información relevante y normas lleguen al docente de manera oportuna.

Cuarta: Debe establecerse los reconocimientos, incentivos y motivar a los docentes que tengan una labor destacada en sus funciones.

Quinta: Que se organice seminarios, talleres y capacitaciones, para que el docente este mejor preparado para brindar calidad educativa a sus estudiantes.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

Aguado. (2012). *CLIMA ORGANIZACIONAL DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE VENTANILLA SEGÚN LA PERSPECTIVA DE LOS DOCENTES*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.

Luengo, Y. (2013). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Docente en Centros de Educación Inicial*. Universidad de Zulia. Maracaibo: Universidad de Zulia .

Guerrero, W. (2019). *Clima Organizacional y Desempeño Docente de los Profesores de la Institución Educativa Callao, Bellavista - 2017*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Escuela de Posgrado. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Medina, A. (2017). *Incidencia del Clima Organizacional en el Desempeño Docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán - Quito*. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar .

Papas, K. (2018). *El Clima Organizacional y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Secundario del Distrito de Pillcomarca - Huánuco en el año 2015*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle, Escuela de Posgrado. Lima: ante la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán.

7.2 Fuentes bibliográficas

Alcover, C., Moriano, J., Osca, A., Topa, G., Urien, B., Bardera, P., . . . Carrasquilla, S. (2012). *Psicología del Trabajo*. Madrid: Universidad Nacional de Educacion a Distancia.

- Campoverde, M. (2014). *Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje en el Nivel de Educación Básica de la Unidad Educativa "Belisario Quevedo" de la ciudad de Pujili, Provincia de Cotopaxi, Año Lectivo 2013 - 2014*. Universidad Técnica Particular de Loja. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja .
- Chavez, O. (2014). *Análisis del Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral de la Empresa Agencia de Aduana Transcontinental S.A. Lima - Peru, 2013*. Universidad Católica de Santa María. Arequipa: Universidad Católica de Santa María .
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Luna, A. (2015). *Proceso Administrativo* (Primera ed.). Mexico: Grupo Editorial Patria.
- Martinez, M. (2003). *La Gestión Empresarial. Equilibrando Objetivos y Valores*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima, Perú.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, Modelos e Instrumentos* (Segunda ed.). Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Perret, R., & Vinasco, Z. (2016). *El Secreto de la Motivación* (Segunda ed.). Mexico.
- Pontificia Universidad Católica de Perú. (2004). *Para Comprender la Escuela Pública desde sus Crisis y Posibilidades* (Primera ed.). Lima, Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica de Perú.
- Ribes, E. (2002). *Psicología del Aprendizaje*. Mexico D.F.: Editorial El Manual Moderno.
- Rodriguez, D. (2015). *Diagnóstico Organizacional* (Octava ed.). Santiago: Editorial Universidad Católica de Chile.

Sandoval, M. d. (Mayo - Agosto de 2004). Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional. *Hitos de Ciencias Económica Administrativas*(27), 83-87.

Tejada, B. (2007). *Administración de Servicios de Alimentación. Calidad, Nutrición, Productividad y Beneficios* (Segunda ed.). Antioquia: Editorial Universidad de Antioquia.

7.3 Fuentes electrónicas

"Actitudes". (15 de Febrero de 2009). *Administración II Ingeniería en Transporte*. Obtenido de Administración II Ingeniería en Transporte: http://administracion2transporte.blogspot.com/search/label/UNIDAD%204__4.4%20COMPONENTES%20Y%20RESULTADOS%20DEL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL

"clima". (2009). *redalyc*. Obtenido de redalyc: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

Caligliori, & Diaz. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. *Revista venezolana de gerencia*, 644-658. Obtenido de Revista venezolana de gerencia: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/59756247/articulo_redalyc_2900240820190616-38684-lbs3f2.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DRevista_Venezolana_de_Gerencia.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYY

Diaz, V. (2006). *Formacion Docente, Practica Pedagogica y Saber Pedagogico*. Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Caracas. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/761/76109906.pdf>

Gajardo, J., & Ulloa, J. (2016). *Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones*. Universidad de Concepción, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar,

Concepción. Obtenido de <https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/NT-6.pdf>

Martinez, S., & Lavín, J. (2017). *Aproximación al Concepto de Desempeño Docente, Una Revisión Conceptual Sobre su Delimitación*. San Luis Potosí. Obtenido de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>

organizacional", ". (2009). *redalyc*. Obtenido de *redalyc*: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

Robalino, M. (2005). Protagonismo Docente en el Cambio Educativo. *Revista PRELAC*. Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000144709>

Tejedor, F. (2012). Evaluación del Desempeño Docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 5(1e), 318-327. Obtenido de http://www.rinace.net/riee/numeros/vol5-num1_e/art24.pdf

Vaillant, D. (2008). Algunos Marcos Referenciales para la Evaluación del Desempeño Docente en America Latina. *Revista Iberoamericana de Evaluacion Educativa*, 1(2). Obtenido de <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/art1.pdf>

ANEXOS

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Este cuestionario tiene la finalidad de obtener información del clima organizacional.

Para ello solicito su plena colaboración para responder el cuestionario con veracidad.

INSTRUCCIONES: este cuestionario tiene características del clima organizacional, que se está evaluando, cada pregunta tiene 3 alternativas de respuestas, Siempre (S), A veces (A), Nunca (N). Responda señalando la alternativa que usted escogió.

°	Ítems			
	Estructura			
	La Institución debe establecer normas de disciplinas adecuadas.			
	Mis responsabilidades y funciones están definidas para facilitar mi trabajo.			
	Puedo dar ideas para el mejoramiento del servicio que brinda la Institución.			
	La Institución facilita materiales educativos para realizar mis clases.			
	Reconocimiento			
	La Institución brinda facilidades para continuar con mi desarrollo profesional			
	Mis alumnos valoran y reconocen mi esfuerzo en el cumplimiento de mi labor			

	pedagógica.			
	El sub director muestra interés en mi desempeño profesional			
	El director brinda un reconocimiento a las actividades que realizamos como docentes.			
	Relaciones interpersonales			
	En la Institución Educativa trabajamos como un equipo.			
0	El director tiene la capacidad para motivar y dirigir la Institución.			
1	El director toma en cuenta las opiniones de los docentes.			
2	Existe empatía y respeto entre docentes.			
	Compromiso			
3	Estoy comprometida a trabajar arduamente en la Institución.			
4	La realización de mis actividades son importantes para la Institución.			
5	Mi contribución profesional es importante para el desarrollo y crecimiento de la Institución.			
6	Me siento contento trabajando en esta Institución Educativa.			

Cuestionario de Desempeño docente

Este cuestionario tiene la finalidad de obtener información del: Desempeño docente En ese sentido solicito su colaboración para responder el cuestionario.

INSTRUCCIONES: El cuestionario tiene una serie de preguntas, la pregunta tiene 3 alternativas, Si (S), No (N), A veces (A). Responda señalando la alternativa elegida.

N°	Ítems			
	Desempeño académico	S	N	A
	Ud. demuestra que domina los temas del curso que dicta.			
	Ud. hace que sus clases sean interesantes.			
	En su clase utiliza diferentes métodos que favorecen el aprendizaje.			
	Utiliza las diferentes formas de evaluación con sus estudiantes.			
	Emocionalidad			
5	Motiva a los estudiantes el interés de aprender.			
6	Promueve valores en sus estudiantes (responsabilidad, respeto, colaboración, solidaridad)			

7	Brinda su tiempo para absolver inquietudes de sus estudiantes fuera de la hora de clases.			
8	Concientiza a sus estudiantes sobre el cuidado del medio ambiente.			
	Compromiso			
9	Tiene sus documentos técnico-pedagógicos al día.			
10	Es responsable y puntual en el colegio y aula.			
11	Participa activamente en las comisiones asignadas.			
12	Participa y apoya las actividades deportivas y culturales que realiza en la Institución.			
	Relaciones interpersonales			
13	Respeto las ideas y opiniones de sus estudiantes.			
14	Se integra a diversas comisiones para apoyar.			
15	Sus clases se desarrollan en un ambiente cordial.			
16	Es empático y asertivo con los demás miembros de la comunidad educativa			

[M(a) CARMEN DEL PILAR ALVAREZ QUINTEROS]
ASESOR

[Dra. NORVINA MARLENA MARCELO ANGULO]
PRESIDENTE

[M(o). MARCO ANTONIO DELGADO VENTOCILLA]
SECRETARIO

[M(o). HERMINIA LEON VILCA]
VOCAL