

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
DEL NIVEL INICIAL DE LA CIUDAD DE PUNO, EN EL AÑO 2017**

PRESENTADA POR:

JAQUELINE MELISA REQUENA MORALES

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN

MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

PUNO, PERÚ

2018

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

“RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE LA CIUDAD DE PUNO, EN EL AÑO 2017”

PRESENTADA POR:

JAQUELINE MELISA REQUENA MORALES

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN

MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE


.....
Dra. ELIANA MAZUELOS CHÁVEZ

PRIMER MIEMBRO


.....
Dra. HAYDEE CLADY TICONA ARAPA

SEGUNDO MIEMBRO


.....
Dr. JAVIER MONTESINOS MONTESINOS

ASESOR DE TESIS


.....
MSc. ROBERTO ELVIS ROQUE CLAROS

Puno, 20 de Diciembre de 2018.

ÁREA: Gestión y gerencia administrativa.

TEMA: Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes.

LÍNEA: Liderazgo, coordinación y toma de decisiones.

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico mi amado hijo Randy y a mi esposo Henry por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor.

A mis queridos padres Walter y Ana, quienes por ellos soy lo que soy, con su apoyo, consejos, comprensión, amor y ayuda constante han hecho posible mis sueño de seguir adelante.

Y a mis hermanos Jordy y Karen por su constante apoyo y aliento para seguir adelante.

AGRADECIMIENTOS

-Gracias a Dios por darme la dicha de la vida, por guiarme por el buen camino, darme las fuerzas necesarias para seguir adelante.

-A mi familia, por su comprensión y apoyo constante en las decisiones que tomo día a día.

-Agradezco a la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, por haberme acogido y permitido ser parte de ella, por brindarme experiencias y oportunidades que favorecen mi formación profesional.

-Gracias también a los miembros del jurado, personas de gran sabiduría, por la formación que me brindaron durante los años de estudio y por ser el ejemplo a seguir.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
ÍNDICE DE ANEXOS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I**REVISIÓN DE LITERATURA**

1.1. Contexto y marco teórico.....	2
1.1.1 Clima organizacional.	2
1.1.2 Desempeño laboral.....	6
1.2 Antecedentes	13

CAPÍTULO II**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

2.1 Descripción del problema.	19
2.1.1 Problema General.....	21
2.1.2 Problemas Específicos:	21
2.2 Justificación.	22
2.3 Objetivos.....	24
2.3.1 Objetivo General.	24
2.3.2 Objetivos Específicos.....	24
2.4 Hipótesis.	25
2.4.1 Hipótesis General.	25
2.4.2 Hipótesis Específicas.	25

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1	Materiales y métodos.....	26
3.1.1	Ámbito o lugar de estudio.....	26
3.1.2	Población y Muestra.....	27
3.2	Descripción de métodos.....	31
3.2.1	Tipo de Estudio.....	31
3.2.2	Diseño de investigación.....	31
3.2.3	Plan de recolección de datos.....	31
3.2.4	Variables.....	32
3.3	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	36
3.4	Descripción de métodos por objetivos específicos.....	36

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

CONCLUSIONES.....	89
RECOMENDACIONES.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	92
ANEXOS.....	96

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Número de docentes por institución educativa inicial de la ciudad de Puno	27
2. Muestra estratificada de docentes de las instituciones educativas iniciales de Puno...30	30
3. Percepción de la responsabilidad en docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno	43
4. Percepción de la recompensa en docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno.	46
5. Percepción de las relaciones en docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno.....	49
6. Percepción de la cooperación en docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno	52
7. Percepción de la cooperación en docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno	55
8. Percepción de la identidad en docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno.....	58
9. Resultados para establecer la percepción del clima organizacional en las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno, (promedio de los cuadros 1 al 6).	61
10. Frecuencias observadas y esperadas.....	64
11. Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes del nivel inicial de las instituciones	65
12. Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en docentes del nivel inicial de las instituciones.....	68
13. Dominio 3: participación en la gestión de escuela articulada a la comunidad, en docentes del nivel inicial de las instituciones.....	72
14. Dominio 4: desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en docentes del nivel inicial de las instituciones.....	75
15. Nivel de desempeño laboral que presentan los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno	77
16. Frecuencias observadas y esperadas.....	80
17. Factores de clima organizacional que se relacionan significativamente con los factores de desempeño laboral de las maestras del nivel inicial de la ciudad de Puno	82

18. Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno.....	84
19. Relación entre el clima organizacional y el nivel de desempeño laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno.....	87

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Percepción de la responsabilidad en docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno.	44
2. Percepción de la recompensa en docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno.	47
3. Percepción de las relaciones en docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno.	50
4. Percepción de la cooperación en docentes en de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno.	53
5. Percepción de conflictos en docentes en de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno.	56
6. Percepción de la identidad en docentes en de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de puno	59
7. Resultados para establecer la percepción del clima organizacional en las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno	61
8. Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes del nivel inicial de las instituciones.....	66
9. Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en docentes del nivel inicial de las instituciones.	69
10. Dominio 3: Participación en la gestión de escuela articulada a la comunidad, en docentes del nivel inicial de las instituciones.	73
11. Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en docentes del nivel inicial de las instituciones.	76
12. Nivel de desempeño laboral que presentan los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno.....	78

13. Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno. 85

14. Relación entre el clima organizacional y el nivel de desempeño laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno. 87

ÍNDICE DE ANEXOS

1. Cuestionario a docentes sobre del clima organizacional. 97

2. Ficha de evaluación de desempeño docente. 100

RESUMEN

La presente investigación surgió de la necesidad de establecer el grado de relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial. Mediante la aplicación de dos instrumentos de investigación: cuestionario y ficha de evaluación. Para ello, se formuló como objetivo general, determinar el grado de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Puno, en el año 2017. Por otra parte, se menciona el tipo de investigación, que es descriptivo o no experimental, siendo el diseño correlacional de la población total de 179 docentes, seleccionamos una muestra aleatoria estratificada de 73 docentes distribuidos en 27 instituciones educativas iniciales. Para el procesamiento de datos, se aplicó un diseño estadístico que incluye cuadros de distribución de frecuencias, gráficos estadísticos y prueba de hipótesis de chi-cuadrada y la correlación bivariada de Pearson, también correlación multivariada para probar el objetivo general. El resultado que se llegó en la presente investigación, para el objetivo general es: La prueba de hipótesis, utilizando un coeficiente de correlación de Pearson igual a $+0.551^{**}$, indica que existe una correlación significativa alta entre el clima organizacional y el nivel de desempeño laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno, con un nivel de significancia de 0.05 o 5% error, el grado positivo nos dice que si hay un mejor clima organizacional, el desempeño laboral de los docentes será mayor.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, instituciones educativas, organización y relaciones interpersonales.

ABSTRACT

This research arose from the necessity to establish the grade of relationship between the organizational climate and the teacher's work performance of initial level from educational institutions. Through the application of two research instruments: questions, and work performance. For that, it has formulated as general objective, to establish the grade of relationship between the organizational climate and the teacher's work performance of initial level from educational institutions in Puno city, in the year 2017. On the other hand, It has mentioned the type of research which is descriptive or non-experimental, being the correlational design from total population of 179 teachers, we selected a stratified random sample of 73 teachers distributed in 27 initial educational institutions. For the data processing, we applied a statistic design that includes frequency distribution boxes, statistic graphs and hypothesis test of chi-square and Pearson's bivariate correlation also multivariate correlation to prove the general objective. The result that was achieved, in the present research, for the general objective is: the hypothesis test, using a Pearson correlation coefficient equal to $+0.551^{**}$, indicates that there is a high significant correlation between the organizational climate and the performance level labor presented by teachers of the initial educational institutions of the city of Puno, with a level of significance of 0.05 or 5% error, the positive degree tells us that if there is a better organizational climate, the work performance of teachers will be higher.

Keywords: Organizational climate, educational institutions, work performance, organization and interpersonal relations.

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación titulado: “Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno, en el año 2017”, se realizó con el propósito de determinar el grado de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes.

La investigación se presenta en cuatro capítulos articulados según el esquema de la Escuela de Pos Grado de la Universidad Nacional del Altiplano.

En el capítulo I se plantea el problema de investigación considerando las interrogantes y los objetivos como elementos básicos del capítulo.

En el capítulo II se aborda el marco teórico considerando los antecedentes de la investigación. Donde se pone a consideración algunos antecedentes a nivel internacional, nacional y local; en la base teórica se asume la posición teórica que permite afirmar que el clima organizacional tiene una incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Instituciones Laborales de diferente índole.

En el capítulo III se detalla el tipo y diseño de investigación, la población y la muestra de estudio, además se determina las técnicas e instrumentos de la investigación así como los procedimientos del acopio de los datos.

En el capítulo IV se dan a conocer los resultados de la investigación, en esta oportunidad se considera las respuestas de 73 docentes de las Instituciones Educativas Iniciales que laboran en la ciudad de Puno, se termina con las conclusiones y sugerencias del caso.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. CONTEXTO Y MARCO TEÓRICO

1.1.1 Clima organizacional.

Como señala Segredo (2013), define el clima organizacional como: "La percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función de aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea."

Según Goncalves (2000), señala que "el clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional, que es percibida o experimentada por los miembros de la organización e influye en su comportamiento": Para que una persona pueda trabajar bien debe sentirse bien consigo mismo y con todo lo que gira alrededor de ella y entender el ambiente donde se desenvuelve todo el personal.

Es por ello que Cosío (2001), nos dice que "todo comportamiento asumido por los subordinados en una determinada empresa, depende directamente del comportamiento organizacional que los mismos perciben, de esta manera dependen de buena medida las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa. De ahí que el Clima

Organizacional refleje la interacción entre características personales y organizacionales”.

De estos planteamientos, se infiere que el clima se refiere a las propiedades del ambiente organizacional. Dicho ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros. En tal sentido, se puede afirmar que el clima organizacional es el reflejo de la cultura más profunda de la organización. En este orden de ideas es pertinente señalar que el clima determina la forma en que el trabajador percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad y satisfacción en la labor que desempeña.

El clima organizacional en un medio laboral. Resulta ser la expresión personal de la opinión que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen. Ello incluye el sentimiento que el empleado se forma de su cercanía o distanciamiento con respecto a su jefe, a los colaboradores y compañeros de trabajo, que puede estar expresado en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura, entre otras.

Drucker (1990) manifiesta que “Mantener un clima organizacional favorable dentro de la empresa es algo importante para la Administración de Recursos Humanos y es un tema que viene ganando cada vez más la atención de los empresarios. Diagnosticarlo permite evitar problemas a corto y largo plazo”

1.1.1.1 Elementos del clima organizacional

A fin de comprender mejor el Clima Organizacional es necesario resaltar los siguientes elementos: Según, Chiavenato (2005).

- El clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.
- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.
- El clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
- El clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.

- Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.
- El clima junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

1.1.1.2 Componentes del clima organizacional

Para identificar los componentes del clima organizacional, consideramos a Márquez (2009), quien menciona los siguientes:

a) Responsabilidad

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

b) Recompensa

Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en la que la organización utiliza los premios y los castigos.

c) Relaciones

Es la percepción por parte de los miembros de la institución a cerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales, tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

d) Cooperación

Es el sentimiento de los miembros de la institución educativa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. Énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

e) Conflictos

Es el sentimiento de los miembros de la organización, tanto pares como superiores para aceptar las opiniones discrepantes y no temer enfrentar y solucionar los problemas tan pronto sufran.

f) Identidad

Es el sentimiento de pertenencia a la organización como elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

1.1.1.3 Factores individuales y colectivos del clima organizacional.

Fernández (2002). Sostiene que: “Se puede decir que el clima organizacional hace referencia a la percepción común. Es por ello que puede existir un clima de satisfacción, resistencia y participación.

Los factores que intervienen en este proceso son: internos y externos. Los primeros son propios o absolutos, es decir individuales; los segundos son identificados como colectivos, son aquellos que no dependen del individuo sino de otros, son relativos y comparativos cuyo criterio de aceptación es la norma, sea esta clásica o postmoderna.

El factor individual básico es la personalidad, con sus componentes intelectivos, emocionales y afectivos cuyos contenidos han sido internalizados del entorno. Diferenciados ontogénicamente, desde donde se acepta, se resiste, se cambia o se enfrenta a la cultura institucional.

En cambio el factor externo, que no es sino la atmosfera o ambiente de la organización, constituido por un conjunto de suposiciones, creencias, valores o normas que comparten sus miembros, y además, crea el ambiente humano en que los empleados realizan su trabajo. De esta forma, el clima se puede expresar en una organización entera, en un ambiente de una dirección, un área o unidad. Cualquiera que fuese la situación servirá como referente hacia el cual se desarrollara el clima organizacional”.

1.1.2 Desempeño laboral

Quero, Mendoza y Torres (2014). Manifiestan: “En relación al desempeño este se refiere al nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas propuestas dentro de una organización en un tiempo determinado. Por tanto todo recurso humano que interactúa dentro de una organización tiene un comportamiento que influye en los resultados de sus actuaciones. Cada actividad que realiza conlleva a un propósito, una sinergia global, con el fin de optimizar la productividad a través del establecimiento de objetivos y metas específicas en un período de tiempo determinado. Por lo tanto, cada trabajador deberá conocer su nivel de desempeño dentro de la organización”.

Araujo y Leal (2007), sostienen que: “El Desempeño Laboral se puede definir, como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de las organizaciones en un tiempo determinado.

Además otra definición interesante es la que usa Chiavenato, ya que expone que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

También otro aporte importante en la conceptualización del desempeño laboral es dada por Stoner, quien afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad.

Así se puede notar que esta definición plantea que el Desempeño Laboral está referido a la manera en la que los empleados realizan de una forma eficiente sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas propuestas.

El Desempeño Laboral como algo ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: la cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el Desempeño Laboral el resultado de la interacción entre todas estas variables”.

Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.

El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos.

La idoneidad demostrada es el principio por el que se rige la administración para la determinación del ingreso de los trabajadores al empleo, su permanencia y promoción, así como su incorporación a cursos de capacitación y desarrollo. Comprende el análisis integral de los requisitos generales que implican:

- La realización del trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas.
- La experiencia y conocimientos demostrados en los resultados concretos obtenidos en su trabajo.
- El cumplimiento de las normas de conducta y disciplina establecidas y las específicas de los puestos de trabajo y características personales que se exijan en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos.
- La demostración de habilidades y de la capacitación adquirida en el desempeño de los cargos establecidos. Solo se exigirá la calificación formal a través de los certificados de estudios o títulos, en correspondencia con los requisitos exigidos para el cargo.

1.1.2.1 Evaluación del desempeño

Muchos son los autores que plantean su concepción acerca de lo que significa la Evaluación del Desempeño. A continuación analizamos los siguientes

conceptos: Byars y Rue (1996), Sostiene que: “La evaluación del Desempeño o Evaluación de resultados es un proceso destinado a determinar y comunicar a los empleados la forma en que están desempeñando su trabajo y, en principio a elaborar planes de mejora.

Chiavenato (1995), menciona que: “es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo. Este autor plantea la Evaluación del Desempeño como una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa”.

El análisis de los diferentes conceptos sugiere que la esencia de todo sistema de Evaluación del Desempeño es realizar una valoración lo más objetiva posible acerca de la actuación y resultados obtenidos por la persona en el desempeño diario de su trabajo; mantiene su idoneidad, la eficacia y eficiencia con la que realizan sus actividades laborales durante un periodo de tiempo determinado y de su potencial desarrollo poniéndose de manifiesto la óptica de la evaluación la cual pudiera decirse tiene carácter histórico y prospectivo, y pretende integrar en mayor grado los objetivos organizacionales con los individuales.

1.1.2.2 Marco del buen desempeño docente

MINEDU (2016), presenta: El Marco del Buen Desempeño Docente, se basa en una visión de docencia para el país. En ese sentido, se ha construido una estructura que posibilite expresarla evitando reducir el concepto de marco a una lista de cotejos. La estructura de este se organiza en un orden jerárquico de tres categorías: cuatro (4) dominios que comprenden nueve (9) competencias, las cuales a su vez contienen cuarenta (40) desempeños.

Los cuatro dominios del marco del buen desempeño docente

Se entiende por dominio un 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. En este contexto, se han identificado cuatro (4) dominios o campos concurrentes: **el primero** se relaciona con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes; **el segundo** describe el desarrollo de la

enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; **el tercero** se refiere a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, y **el cuarto** comprende el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Para la presente investigación se toma en cuenta dichos dominios los que se dividen en 9 competencias y estos a su vez se subdividen en 40 desempeños los cuales se detallan a continuación:

Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 1:

Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.

Desempeño 1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes. y de sus necesidades especiales.

Desempeño 2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.

Desempeño 3. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.

Competencia 2:

Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.

Desempeño 4. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.

Desempeño 5. Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.

Desempeño 6. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.

Desempeño 7. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.

Desempeño 8. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.

Desempeño 9. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.

Desempeño 10. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.

Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 3:

Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

Desempeño 11. Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.

Desempeño 12. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.

Desempeño 13. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.

Desempeño 14. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.

Desempeño 15. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.

Desempeño 16. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.

Desempeño 17. Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.

Competencia 4:

Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica todo lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.

Desempeño 18. Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.

Desempeño 19. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.

Desempeño 20. Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.

Desempeño 21. Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.

Desempeño 22. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.

Desempeño 23. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.

Desempeño 24. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.

Competencia 5:

Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.

Desempeño 25. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.

Desempeño 26. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.

Desempeño 27. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna

Desempeño 28. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.

Desempeño 29. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje

Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Competencia 6:

Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.

Desempeño 30. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.

Desempeño 31. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.

Desempeño 32. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.

Competencia 7:

Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

Desempeño 33. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.

Desempeño 34. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.

Desempeño 35. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.

Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Competencia 8:

Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional.

Desempeño 36: Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.

Desempeño 37: Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.

Desempeño 38: Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.

Competencia 9:

Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

Desempeño 39: Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.

Desempeño 40: Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.

1.2 ANTECEDENTES

Respecto al bosquejo realizado, entre los antecedentes de trabajo relacionados con las variables de la presente investigación, me ha permitido tomar como referencia tesis que señalo a continuación:

A Nivel Internacional

Castillo (2003), realizó la investigación sobre clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral. Siendo el objetivo principal de la investigación: Establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes adscritos a la escuela básica bolivariana Simón Planas Municipio Torres - Estado Lara. La conclusión indica que los elementos que intervienen en el clima organizacional prevaeciente en la Escuela Básica Bolivariana “Simón Planas”, entre los mismos se destaca poca participación de los docentes en las reuniones convocadas por la dirección, poca comprensión en la comunicación, poco estímulo al maestro, y una deficiente motivación que lo limita para mantenerse actualizado y desempeñarse en un clima institucional agradable.

Edel y García (2007), realizaron un estudio sobre Clima y Compromiso Organizacional, llegaron a la siguiente conclusión, Las características organizacionales de la Universidad Veracruzana, reflejadas a través de su Facultad de Pedagogía de Xalapa, permiten identificarla como una organización educativa cuya atmosfera laboral no influye de manera relevante en el compromiso que tienen sus trabajadores hacia la misma, ya que los docentes otorgan mayor importancia a los beneficios laborales que obtienen al formar parte de ella , más que al clima laboral existente. Se puede afirmar que, para este caso no importaría si el clima laboral fuese desfavorable sino importa que beneficios pueda obtenerse en su labor para seguir trabajando.

Balzán (2008), en el trabajo de investigación sobre Acompañamiento Pedagógico del Supervisor y Desempeño docente, su objetivo es determinar la relación entre acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en Instituciones Educativas Básicas. Llega a la siguiente conclusión: La relación positiva existente entre el acompañamiento pedagógico del supervisor y el desempeño docente demuestra la importancia de la unificación de todos los factores y funciones implícitas dentro de la gestión del supervisor con el fin de lograr los objetivos institucionales, la toma de decisiones y el éxito en la ejecución laboral del docente.

A Nivel Nacional.

Contreras (2005), realizó el estudio sobre Estilo de liderazgo de una directora y participación de docentes y alumnos en la gestión escolar, cuyo objetivo es analizar la

relación entre el estilo de liderazgo de la directora de una institución educativa del nivel secundaria de Lima Norte y la participación de docentes y alumnos en la gestión escolar, desde la base de las relaciones de poder que se desarrollan en la institución educativa, llegando a la conclusión , que la directora ejerce un estilo de liderazgo predominante autoritario, con matices de estilo administrativo cuando se relaciona con los docentes, y de estilo interpersonal cuando se trata de liderazgo que ejerce con los alumnos.

Rincón (2005), efectuó un estudio de investigación acerca de la Relación entre estilo de Liderazgo del Director y Desempeño de Docentes donde los datos evidenciaron que entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente existe alto grado de correlación (0,76 de correlación de acuerdo al coeficiente de Persones es una correlación positiva considerable) en las instituciones educativas del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas.

Fernández (2008), en su investigación de desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia, determinó que las prácticas de aprendizaje del Maestro tienen un mayor efecto sobre el desempeño docente a través de las estrategias de aprendizaje y la autoeficacia percibida.

Saccca (2010), realizó la investigación sobre Relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes, donde se llegó a la conclusión “del contrate de la hipótesis general se obtuvo un valor $p=0.000<0.05$, por lo que podemos afirmar que existe relación entre el clima institucional y desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa del distrito de San Martín de Porres.”

Panta (2015), en su proyecto de investigación, Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral, tuvo como objetivo establecer la relación existente entre el Clima Organizacional y desempeño laboral en una muestra de 258 docentes de inicial y primaria. El tipo de investigación es cuantitativo con diseño descriptivo. Los Resultados indican que no existe influencia significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo.

A Nivel Local

López (2007), en su investigación, tuvo como objetivo general: Determinar la Influencia del Clima Institucional y las Relaciones Humanas, arribando a la conclusión que: existe una influencia significativa de los factores de las relaciones en el clima laboral que se dan en las instituciones educativas secundarias de la UGEL Yunguyo. A un nivel de significancia de 5% o 0.05.

Monje (2008), en su investigación, Influencia de la gestión institucional y administrativa en los resultados de gestión pedagógica, su objetivo es determinar la influencia de la gestión institucional y administrativa en la gestión pedagógica de las instituciones educativas, en ella concluye que, la gestión institucional y gestión administrativa son deficientes y esta situación influye directamente en la gestión pedagógica la que se califica también como deficiente, durante el año escolar 2007 en las instituciones educativas secundarias de la unidad de gestión educativa local el Collao- Ilave.

Mamani (2009), realizó la investigación, Estilo de liderazgo directivo y su influencia en el desempeño docente, donde llegó a la siguiente conclusión: En algunas ocasiones se realiza actividades como la promoción de un adecuado clima institucional, orientación y monitoreo de las actividades pedagógicas así como comunicación fluida entre directivos y docentes.

Zela (2010), sustenta una investigación referida al clima organizacional y nivel de satisfacción laboral. El objetivo del estudio fue determinar la relación existente entre la percepción del clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral del personal que trabaja en la UGEL mencionada. El diseño de investigación que se considera es el descriptivo correlacional. La muestra de estudio estuvo constituida por 32 trabajadores. Las técnicas de investigación que se utilizaron fueron la escala de actitudes y la encuesta, siendo sus instrumentos, la Escala de Likert y el cuestionario. En cuanto a las conclusiones, se destaca que el 53% de los trabajadores se sienten satisfechos laboralmente y el 56% percibe que el clima medianamente favorable. En cuanto al grado de relación entre las dos variables, estadísticamente se demuestra que no existe relación significativa, ya que el estadígrafo obtenido así lo demuestra ($p=0.115$).

Maldonado (2011), en su investigación, Motivación laboral y su relación en el rendimiento profesional, concluye que “existe relación significativa entre la motivación ejercida por el director y el desempeño profesional de los docentes en la Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de la ciudad de Puno, con un valor $F_{calculada} = 7,446$.”

Tumi (2012), presenta la investigación referida a gestión educativa y su influencia en la satisfacción laboral de los docentes. El objetivo del estudio fue establecer la relación que existe entre las dos variables. La investigación corresponde al diseño correlacional. En cuanto a las conclusiones se destaca la percepción del 44% de docentes que manifestaron estar en desacuerdo con la gestión y, en cuanto a la satisfacción, el 46% se sienten insatisfechos. El grado de correlación existente entre las dos variables es muy alta ($p=0,999$).

Salas (2013), realizó el estudio entre las variables de Influencia de gestión institucional del personal directivo en el desempeño laboral ,donde llegó a la siguiente conclusión: La mayoría de la población docente de la institución educativa poseen experiencias laborales, y conocen la forma de funcionamiento de la dirección, sin embargo, existe también el egoísmo y la mediocridad en el desarrollo progresivo de esta comunidad educativa, ya que de alguna manera planifican sus actividades , pero no todos los actores están involucrados de la misma forma y no hay autoridad con criterio, proactivo y eficiente que puede jerarquizar las necesidades por orden de importancia para una buena marcha de la institución.

Cucho (2014), en su investigación, Los niveles de autoestima y el clima institucional, concluye que los docentes de la facultad de educación establecen una buena comunicación con sus compañeros de trabajo , así mismo mantienen una buena relación con los directores de escuelas, eso se refleja en el 57% de docentes encuestados. Los docentes de la facultad de educación en su mayoría (66%) en promedio indican que no fueron reconocidos por el buen desempeño laboral que mostraron, que no reciben incentivos económicos por labores realizadas ni mucho menos reciben reconocimiento por labor destacada por parte de las autoridades de la facultad.

Chambilla (2014), sobre la investigación, relación entre el nivel de autoestima y el desempeño laboral. El autor concluye que el nivel de autoestima está directamente relacionado al desempeño laboral del docente con $r=0.855$ lo que significa que a mayor

nivel de autoestima mayor es el desempeño laboral del docente, estos datos son significativos ya que $p < 0.05$. El estudio también concluye que los docentes con autoestima de nivel medio o alto son capaces para planificar sus actividades, organizar su trabajo, evaluar el rendimiento.

Durán (2014), presentó la investigación referida a la gestión del conocimiento y su relación con la satisfacción laboral de las docentes. Llegando a la conclusión que, respecto de la gestión del conocimiento, el 57% de docentes consideran que la gestión del conocimiento es regular; en tanto que el 63% de docentes se siente moderadamente satisfecho con su labor. En cuanto al grado de correlación entre las dos variables, existe un grado de correlación moderado, lo que se sustenta con $r = 0,57$, coeficiente de correlación que significa grado moderado. Este resultado significa que en un promedio del 57% de las docentes existe la correlación entre la gestión del conocimiento que realizan las autoridades con los niveles de satisfacción laboral de las docentes. En este caso la satisfacción laboral se relaciona con la gestión del conocimiento, tal como se pretende comprobar en el presente estudio, aunque la población de estudio viene a ser la docencia de educación secundaria

Mamani (2016), realizó un estudio sobre Relación entre el clima institucional y el desempeño docente, donde su objetivo general es determinar la supervisión y gestión pedagógica en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Yunguyo, en ella concluye que la relación entre la supervisión y la gestión pedagógica es mínima en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la ciudad de Yunguyo.

Alcazar (2017), realizó la investigación sobre las variables, El clima organizacional y su relación con el compromiso institucional, quien plantea como objetivo general determinar la Relación entre la dimensión del clima organizacional y la actitud de compromiso institucional de los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba durante el año 2014. De esta manera llega a la conclusión que el clima organizacional percibido por los docentes I.E.S. Nuestro Señor de Locumba durante el año 2014, se relaciona directamente con la actitud de compromiso institucional; significando que cualquier variación de la primera una afecta en considerablemente en la segunda.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 DESCRIPCION DEL PROBLEMA.

En los últimos años, en las organizaciones existe un interés creciente por prestar atención al factor humano, es decir a las personas que trabajan en ellas. Un recurso humano con baja capacitación o motivación no será capaz de resolver problemas, tampoco se interesa por el mejoramiento personal y profesional, es decir la organización no cuenta con trabajadores de calidad. Las malas relaciones laborales en la organización pueden generar bajos niveles de productividad, pues si estas relaciones no son óptimas limitan los trabajos en equipo y se generan problemas de desempeño de los empleados reduciendo el nivel de trabajo.

El problema del clima organizacional, se debe a que priman intereses individuales, generando escasa comunicación entre los trabajadores, así mismo por el estilo de relación interpersonal existente, durante la realización de actividades, que se reflejan en la interacción laboral, que están condicionados por la jerarquía y condición laboral (nombrado y contratado), manifestándose en la asignación de tareas, existiendo así los conflictos laborales caracterizados por las diferencias y desacuerdos entre los trabajadores y sus directivos, el limitado acceso a capacitaciones en temas laborales, desatención al personal que labora, no hay reconocimientos por los logros obtenidos, entre otros, situación que no les permite

realizar y obtener una mayor participación e interés en las actividades laborales por el bien común.

De los problemas observados, podemos decir que los factores de clima organizacional están relacionados con el nivel de desempeño laboral de las maestras, debido a que están reflejados en las actividades laborales e interacción entre trabajadores entendiendo que el desempeño es la manera de como los individuos se desenvuelven en el cargo o área que se les asigna. Es decir es la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar, y generar trabajo en menos tiempo y con mejor calidad.

Por ello, el presente trabajo de investigación toma dichos temas: Clima organización y desempeño laboral docente que son de gran importancia en las diversas actividades que se realiza en la comunidad educativa y la relación existente entre sus miembros, influyen de manera positiva o negativa en el desempeño laboral de los docentes para el trabajo con los alumnos y a su vez para el cumplimiento de metas y propósitos que tiene la institución educativa.

La satisfacción laboral no necesariamente implica un aumento de la productividad. Sin embargo, la insatisfacción está claramente asociada a un declive de la productividad educativa y la eficacia. Hoy se aprecia un cierto consenso en la idea de que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo dependen fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes.

Durante la experiencia adquirida en mi condición como docente del nivel inicial y en el transcurso de los años que vengo laborando en aula y teniendo la oportunidad de compartir y recoger experiencias en diversas instituciones educativas, he podido observar el desempeño que muestran las docentes, donde muchas veces es el reflejo del clima organizacional que existe.

En algunas instituciones el clima organizacional es negativo puesto que se da el descontento y la desmotivación de los docentes, muchas veces por la falta de comunicación, organización, reconocimiento, entre otros aspectos por parte de los integrantes educativos así como los directivos, al igual que la incompatibilidad entre docentes, creando de esta manera el aislamiento, la indiferencia y el trabajo individualizado, lo cual genera un desempeño deficiente por parte de los docentes.

Por otro lado hay instituciones que realizan trabajo en equipo, coordinan, se organizan de manera conjunta logrando así un desempeño eficiente donde los principales beneficiados son los estudiantes que reciben educación de calidad, lo que hoy en día el MINEDU prioriza en su evaluación al desempeño laboral docente, esto mediante la aplicación del instrumento denominado: Rubricas, dicha evaluación busca conocer cómo logra el docente involucrar, hacer partícipe activo al estudiante durante el proceso de aprendizaje.

De los problemas observados, podemos decir que los factores del clima organizacional están relacionados con el nivel de desempeño laboral de las maestras, debido a que están reflejados en las actividades laborales e interacción entre trabajadores entendiendo que el desempeño es la manera de como los individuos se desenvuelven en su trabajo.

Es por ello, que dicho trabajo de investigación trata de explicar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de puno, en el año 2017.

2.1.1 Problema General.

¿Cuál es el grado de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno, en el año 2017?

2.1.2 Problemas Específicos:

- ¿Cómo perciben el clima organizacional los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral que presentan los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno?
- ¿Cuáles son los factores de clima organizacional que se relacionan significativamente con los factores de desempeño laboral de las maestras del nivel inicial de la ciudad de Puno?

2.2 JUSTIFICACIÓN.

La presente investigación tiene como propósito, conocer y analizar la relación que existe entre la percepción del clima organizacional y el nivel de desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Iniciales de la ciudad de Puno, con la finalidad de que los resultados sirvan como instrumento de gestión para los funcionarios de estas instituciones y para las demás del departamento de Puno, para un mejor desempeño de los docentes y brindar un servicio con calidad integral y efectivo a los estudiantes, que son la razón de ser de estas instituciones educativas iniciales.

Además a través del presente estudio se intenta profundizar en enfoques teóricos, básicamente incrementar el conocimiento respecto a la percepción del clima organizacional y su influencia en desempeño laboral, por ello, los resultados constituirán parte importante en el conocimiento de las áreas de Administración, Gerencia y Psicología; se podrá generalizar a otros ámbitos (realidades) cumpliendo obviamente con algunos requisitos; será punto de partida para posteriores investigaciones, pues se sugerirán algunas interrogantes e hipótesis, puesto que en el departamento de Puno son pocas las referencias de trabajos de investigación respecto al clima organizacional y desempeño laboral de los docentes, por ello el estudio obedece a una necesidad prioritaria dentro del campo de la gerencia y administración educativa.

Así mismo, será de mucha utilidad pues será fuente de referencia para la unidad de desarrollo de recursos humanos; que servirá como ayuda tanto a los directivos como a los trabajadores de las instituciones que presten servicios, pues contarán con una fuente de apoyo para la mejora de la gestión institucional y facilitará a los directivos la toma de decisiones respecto al clima organizacional, además de la incorporación de elementos orientadores para alcanzar la eficiencia y eficacia institucional; por tanto, la primera casa de estudios contará con bases teóricas sólidas respecto al fenómeno objeto de estudio.

En la actualidad la ley 28044, ley general de educación establece los lineamientos del Sistema Educativo Peruano con la finalidad brindar educación de calidad, por ende el rol del docente juega un papel muy importante dentro del proceso aprendizaje- enseñanza.

Se podrá mejorar e implementar los instrumentos de la educación, pero sin docentes eficientes no podrá verse resultados positivos. Es por ello que la Ley de la Reforma de la Carrera Magisterial 29944 indica que: “Una buena educación es posible con buenos maestros y maestras, líderes del proceso educativo... Los docentes son fundamentales para lograr la mejora de la educación peruana...” Por ello la evaluación del desempeño docente es muy importante, pues permite caracterizar su empeño y propiciar su desarrollo mediante oportunidades que brinda la LRM en favor de una formación de alta calidad para nuestros niños y niñas.

El Marco del Buen desempeño docente sostiene que: “... En esta exigencia se ha hecho presente la interrogación por la calidad, la pertinencia y la eficacia del trabajo docente, por su formación y las condiciones del ejercicio de su labor”.

El docente es importante y contribuye a que una determinada Institución Educativa sea competitiva. De tal manera que en un buen clima organizacional debe primar el respeto, la confianza, la tolerancia, la empatía, la participación, la colaboración, el compartir y el trabajo mancomunado en equipo para el desarrollo integral de la Institución Educativa.

Por ello es preciso que se busque alternativas de solución, mediante estrategias que permitan mejorar el clima organizacional.

Asimismo, tiene relevancia social, en la medida en que aporta con información actualizada sobre el clima organizacional en las instituciones educativas, en el entendido de que el clima organizacional dentro del sistema educativo constituye un indicador de calidad, muy pertinente y necesaria para ser analizado en un sistema organizacional, donde varios grupos de personas se relacionan e interactúan entre sí.

Desde el punto de vista teórico es positivo porque propondrá, reflexiones y análisis en torno a la concepción del clima organizacional, los tipos de clima y factores que inciden, así como también aspectos inherentes al desempeño laboral de docentes, enfocándose en sus habilidades y estrategias; destacando algunos de sus roles, al ampliar los conocimientos del equipo directivo y docente de la institución en estudio, sobre todo si se aplican los contenidos expuestos.

Además, desde el punto de vista práctico, es conveniente que los directores de los planteles educativos asuman que el clima organizacional hace que los docentes se motiven por su trabajo, en consecuencia, es necesario que propicien un ambiente estimulante, pues se agilizaría la actividad escolar y sería más productiva para todos.

Desde el punto de vista pedagógico tiene importancia porque los resultados pueden ser útiles para los docentes que buscan mejorar la calidad educativa en su institución educativa. Asimismo, metodológicamente, el proceso investigativo dará lugar a un material escrito, que podrá ser utilizado como antecedente para otros trabajos de investigación que aborden el tema, así como de material de apoyo para diversos estudios.

2.3 OBJETIVOS.

2.3.1 Objetivo General.

Determinar el grado de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno, en el año 2017.

2.3.2 Objetivos Específicos.

- ✓ Identificar la percepción del clima organizacional de parte de los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno.
- ✓ Determinar el nivel de desempeño laboral que presentan los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno.
- ✓ Identificar los factores de clima organizacional que se relacionan significativamente con los factores de desempeño laboral de las maestras del nivel inicial de la ciudad de Puno.

2.4 HIPÓTESIS.

2.4.1 Hipótesis General.

Existe una relación significativa alta entre el clima organizacional y el nivel de desempeño laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno, en el año 2017.

2.4.2 Hipótesis Específicas.

- ✓ Los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno, no perciben un buen clima organizacional en su centro de trabajo.

- ✓ El nivel de desempeño laboral que presentan los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno, es regular.

- ✓ Los factores de clima organizacional que se relacionan significativamente con los factores de desempeño laboral de las maestras del nivel inicial de la ciudad de Puno, son el trabajo en equipo y la cooperación.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 MATERIALES Y MÉTODOS.

3.1.1 Ámbito o lugar de estudio.

La investigación se realizó en las instituciones del nivel inicial de la ciudad de Puno en el año 2017.

Ámbito general: Departamento, Provincia, Ciudad de Puno.

Puno se encuentra localizado en la sierra del sudeste del país en la Meseta del Collao a: $13^{\circ}00'66''00''$ y $17^{\circ}17'30''$ de latitud sur y los $71^{\circ}06'57''$ y $68^{\circ}48'46''$ de longitud oeste del meridiano de Greenwich. Limita por el Sur, con la región Tacna. Por el Este, con la República de Bolivia y por el Oeste, con las regiones de Cusco, Arequipa y Moquegua. La región Puno se encuentra en el altiplano entre los 3,812 y 5,500 msnm y entre la ceja de selva y la Selva alta entre los 4,200 y 500 msnm. Cabe mencionar que la capital, Puno, está ubicada a orillas del Lago Titicaca.

Ámbito específico: Instituciones Educativas Iniciales de la ciudad de Puno.

3.1.2 Población y Muestra.

Población: Está conformada por todos los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno en el año 2017, considerando que cuenten por lo menos con dos docentes, los mismos que presentamos en la siguiente tabla.

Tabla 1

Número de docentes por institución educativa inicial de la ciudad de Puno.

Nº	Nombre de IE	Dirección de IE	Docentes (2017)
1	192	Jirón Huayna Capac 248	10
2	193 Club de Leones	Jirón Coronel Barriga 351	13
3	195 María Auxiliadora	Jirón Lambayeque 591	16
4	196 Glorioso San Carlos	Avenida el Sol s/n	10
5	208	Jirón Garcilaso De La Vega s/n	6
6	219 Santa Rosa De Lima	Jirón Nazca s/n	4
7	224 San José	Avenida Sesquicentenario s/n	9
8	379	Jirón Manuel Ubalde N°379	3
9	252	Ciudad universitaria	8
10	276	Jirón Altiplano s/n	5
11	248	Jirón Huáscar N°127	4
12	270 Independencia	Jirón Huaraz	5
13	255	Chanu Chanu I etapa	12
14	274	Avenida Laykakota N°171	5
15	278 Barrio mañazo	Jirón Cajamarca N°900	4
16	284 Carlos Dreyer	Jirón Carlos Dreyer N°444	4
17	290	Jirón Miller Fullher s/n	3
18	294	Aziruni II etapa Mz g	8
19	285 Gran Unidad Escolar S.C	Jirón el puerto N°164	11
20	324 Divino niño Jesús	Villa del lago	8
21	326 Manuel Núñez Butrón	Avenida el sol N°1122	9
22	207 José Antonio Encinas	Jirón los Andes N°362	7
23	330 Alto bellavista	Jirón Maypu s/n	4
24	1190 Estrellitas del saber	Miraflores	2
25	1203 Pasitos de oro	Porteño	4
26	1211 Ciudad jardín	Ciudad jardín	3
27	Vallecito	Vallecito	2
Total			179

Fuente: ESCALE Base de Datos del Ministerio de Educación.

Muestra.

La muestra del presente estudio se halla por métodos de muestreo aleatorio estratificado, utilizando el tamaño de muestra para la estimación de la proporción poblacional o variable cualitativa.

Técnicas de muestreo:

Para la selección de la muestra óptima consideramos el siguiente procedimiento estadístico.

$$P = 0.5 = 50\% \quad \text{Proporción favorable}$$

$$Q = 1 - P = 1 - 0.5 = 0.5 = 50\% \quad \text{Proporción no favorable}$$

$Z_{(1-\alpha/2)}$ = Valor de la distribución normal según tablas estadísticas

$$Z_{(1-\alpha/2)} = Z_{(1-0.05/2)} = Z_{(1-0.025)} = 1.96$$

$$e = 5\% = 0.05 = \text{Margen de error muestral}$$

Para hallar el tamaño de muestra óptimo usamos la siguiente formula:

$$n_0 = \frac{NZ^2PQ}{(N-1)e^2 + Z^2PQ}$$

Donde:

$Z_{(1-\alpha/2)}$ = Valor de la distribución Normal según el nivel de confianza deseado.

P = Proporción favorable.

Q = P-1 = Proporción no favorable.

e = Margen de error muestral

N = 179 población total de docentes.

Cuando la fracción n_0/N es más del 10% utilizamos la corrección en caso contrario el tamaño de muestra óptimo será n_0 .

La corrección usada es:

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} \quad \text{corrección usada cuando } n_0/N > 10\%$$

Reemplazando los datos en la formula tenemos:

$$n_0 = \frac{(179)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(179 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 122.32$$

Para lo cual utilizamos el corrector si es necesario:

Entonces: $n_0/N = 122.32/179 = 0.6834 = 68.34\%$ como n_0 es mayor del 10% usamos el corrector:

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} = \frac{122.32}{1 + \frac{122.32}{179}} = 72.66$$

Entonces el tamaño de muestra óptimo es de 73 docentes del nivel inicial que laboran en instituciones educativas de la ciudad de Puno.

La fracción de muestreo será:

$$f = n / N = 73/179 = 0.4078$$

De acuerdo con la definición, aplicamos a cada estrato la misma fracción de 0.4078, lo cual equivale a distribuir las unidades de la muestra en proporción a los estratos del universo o población:

Tabla 2

Muestra estratificada de docentes de las instituciones educativas iniciales de Puno.

N°	Nombre de IE	Dirección de IE	Docentes (2017)	Índice	Muestra
1	192	Jirón Huayna Capac 248	10	0,4078	4
2	193 Club de Leones	Jirón Coronel Barriga 351	13	0,4078	5
3	195 María Auxiliadora	Jirón Lambayeque 591	16	0,4078	7
4	196 Glorioso San Carlos	Avenida el Sol s/n	10	0,4078	4
5	208	Jirón Garcilaso de la Vega s/n	6	0,4078	2
6	219 Santa Rosa De Lima	Jirón Nazca s/n	4	0,4078	2
7	224 San José	Avenida Sesquicentenario s/n	9	0,4078	4
8	379	Jirón Manuel Ubalde N°379	3	0,4078	1
9	252	Ciudad universitaria	8	0,4078	3
10	276	Jirón Altiplano s/n	5	0,4078	2
11	248	Jirón Huáscar N°127	4	0,4078	2
12	270 Independencia	Jirón Huaraz	5	0,4078	2
13	255	Chanu Chanu I etapa	12	0,4078	5
14	274	Avenida Laykakota N°171	5	0,4078	2
15	278 Barrio mañazo	Jirón Cajamarca N°900	4	0,4078	2
16	284 Carlos Dreyer	Jirón Carlos Dreyer N°444	4	0,4078	2
17	290	Jirón Miller Fullher s/n	3	0,4078	1
18	294	Aziruni II etapa Mz g	8	0,4078	3
19	285 Gran Unidad Escolar S.C	Jirón el puerto N°164	11	0,4078	4
20	324 Divino niño Jesús	Villa del lago	8	0,4078	3
21	326 Manuel Núñez Butrón	Avenida el sol N°1122	9	0,4078	4
22	207 José Antonio Encinas	Jirón los Andes N°362	7	0,4078	3
23	330 Alto bellavista	Jirón Maypu s/n	4	0,4078	2
24	1190 Estrellitas del saber	Miraflores	2	0,4078	1
25	1203 Pasitos de oro	Porteño	4	0,4078	2
26	1211 Ciudad jardín	Ciudad jardín	3	0,4078	1
27	Vallecito	Vallecito	2	0,4078	1
TOTAL			179		73

Fuente: ESCALE Base de Datos del Ministerio de Educación.

3.2 DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS.

3.2.1 Tipo de Estudio.

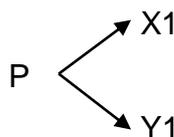
La presente investigación según Hernández (2010), es de tipo NO EXPERIMENTAL. Puesto que la investigación se realiza sin manipular las variables. Es decir no hay grupo experimental o control.

Es observar fenómenos como se dan en su contexto para después analizarlos.

3.2.2 Diseño de investigación.

Utilizamos el diseño CORRELACIONAL. Hernández (2010), manifiesta que este diseño describe la relación entre las variables en un momento determinado.

El esquema de diseño es:



Donde:

P: Representa a la población

X1: Clima organizacional.

Y1: Desempeño docente

r: Relación entre las variables

3.2.3 Plan de recolección de datos.

Los datos se recogieron en función de los objetivos de la presente investigación, que para ello se cumplió con lo siguiente:

Primero: Se presentó los oficios a las autoridades de las instituciones educativas iniciales seleccionadas en la muestra pertenecientes a la ciudad de Puno, para obtener la autorización de la investigación prevista.

Segundo: Se recibió la autorización correspondiente, y se recolectó la información necesaria para la realización de la investigación de acuerdo al total de la muestra seleccionada, para cada una de las instituciones educativas iniciales.

Tercero: Una vez recogida los instrumentos, se tabularon los datos y se elaboraron las tablas y gráficos correspondientes, para su respectivo análisis e interpretación.

3.2.4 Variables

Variable 1

Clima organizacional.

Variable 2

Desempeño laboral docente.

Operacionalización de variables.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración	Instrumento
CLIMA ORGANIZACIONAL	Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía en la toma de decisiones. • Comparte y asume responsabilidades. 	Totalmente de acuerdo= 4 De acuerdo= 3 En desacuerdo= 2 Totalmente en desacuerdo = 1	Cuestionario sobre Clima organizacional
	Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> • Recibe premios y/o incentivos. • Reflexiona sobre los castigos y/o sanciones 		
	Relaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de trabajo, grato y saludable. • Existencia de relaciones interpersonales 		
	Cooperación	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación y comunicación entre los trabajadores. • Capacitación y asesoría al personal de la Institución 		
	Conflictos	<ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda de las causas originan los conflictos. • Se respeta la opinión de las partes involucradas en el conflicto 		
	Identidad	<ul style="list-style-type: none"> • Identidad y compromiso con la Institución. • Identidad con la Misión y Visión de la Institución 		
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña. • Elabora creativamente la programación anual, UDA, SIC/SA, 		
DESEMPEÑO DOCENTE				

		<p>articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular; PA/UDA/SIC/SA • Resuelve conflictos en dialogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos. • Organiza el aula y otros espacios de manera pertinente, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad. • Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica. • Utiliza recursos tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje. • Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al 	<p>Desempeño Docente 2017 (Fuente: MINEDU)</p>
--	--	---	--

		<p>estilo de aprendizaje de los estudiantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. • Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo. • Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE. • Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. • Participa en eventos y actividades (ferias de ciencias, eventos culturales, académicos, concursos, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad con la institución. • Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la IE. • Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente. 	
<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</p>			
<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p>			

3.3 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.

El procesamiento de datos se realizó en computadora con ayuda del Software Estadístico SPSS Inc. Ver 22, y en la hoja electrónica Excel 2013.

Análisis e Interpretación de Datos.

El proceso a seguir en el tratamiento de datos es el siguiente:

Distribución porcentual de los datos en cuadros estadísticos:

Se realizó la distribución de los datos en cuadros de distribución de frecuencias de doble entrada, los que sirven para determinar los porcentajes en cada una de las categorías establecidas en los instrumentos de medición.

Interpolación de gráficos:

Se realizó la interpolación de los datos en gráficos de barras o histograma de frecuencias, los cuales son de mayor comprensión y sencillez para el entendimiento de la naturaleza de los resultados.

Estadística Descriptiva:

Se usaron las estadísticas, más conocidas para un mejor entendimiento de los resultados los cuales tienen las siguientes formulas:

Media Aritmética:

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}$$

Dónde: Σ = Sumatoria de los datos a considerarse

X_i = Dato considerado

n = Número de datos a considerarse

3.4 DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS POR OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

La descripción de métodos debe considerar lo siguiente:

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Establecer la percepción del clima organizacional de parte de los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno.

1) Técnica.

La técnica aplicada que se aplicó es la Encuesta, la cual permitió indagar profundamente sobre la percepción del Clima Organizacional en los docentes del nivel inicial de las instituciones educativas de la ciudad de Puno.

2) Instrumento.

El instrumento utilizado es el Cuestionario sobre Clima Organizacional, el mismo que fue desarrollado en base a las necesidades de información de las Instituciones Educativas Iniciales donde se desarrolló la investigación, donde se evalúan: La responsabilidad, recompensa, relaciones, cooperación, conflictos e identidad.

3) Variables.

Indicadores para evaluar el Clima Organizacional.

ESCALA:

- Totalmente de acuerdo = 4 pts.
- De acuerdo = 3 pts.
- En desacuerdo = 2 pts.
- Totalmente en desacuerdo = 1 pt.

4) Prueba Estadística.

Hipótesis Nula Ho: Los docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno tienen un regular o mal nivel de percepción del clima organizacional.

Hipótesis Alterna Ha: Los docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno tienen un buen nivel de percepción del clima organizacional.

Nivel de Significancia:

El Nivel de Significancia o error que elegimos es del 5% que es igual a $\alpha = 0.05$, con un nivel de confianza del 95%.

Prueba Estadística a usar:

Desde que los datos son cualitativos, usamos la distribución chi- cuadrado, que tiene la siguiente fórmula:

$$\chi_c^2 = \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Región de aceptación y rechazo:

Hallamos el valor de la $\chi^2_{\text{tablas}} = \chi^2_{(K-1), 0.95} = \chi^2_{3, 0.95} = 7.815$

Región de Aceptación: si $\chi^2_{\text{calculada}} \leq 7.815$

Región de Rechazo : si $\chi^2_{\text{calculada}} > 7.815$



OBJETIVO ESPECIFICO 2: Determinar el nivel de desempeño laboral que presentan los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno.

1) Técnica.

La técnica es la Evaluación, que tiene por objetivo indagar profundamente sobre el nivel de desempeño de los docentes del nivel inicial que laboran en la ciudad de Puno.

2) Instrumento.

El instrumento utilizado es la Ficha de Evaluación de buen Desempeño Docente, elaborado por el Ministerio de Educación especialmente desarrollado para el nivel inicial, el mismo que recoge información en Dominios:

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

3) Variables.

La variable, desempeño docente, utilizando la Ficha de Evaluación de buen Desempeño Docente para ser respondidos en categorías.

ESCALA:

- Inicio = 1 pts.
- Proceso = 2 pts.
- Logro Previsto = 3 pts.
- Logro Destacado = 4 pts.

4) Prueba Estadística.

Hipótesis Nula Ho: El nivel de desempeño laboral que presentan los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno, está en las categorías de proceso e inicio.

Hipótesis Alterna Ha: El nivel de desempeño laboral que presentan los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno, está en las categorías de logro previsto y destacado.

Nivel de Significancia:

El Nivel de Significancia o error que elegimos es del 5% que es igual a $\alpha = 0.05$, con un nivel de confianza del 95%.

Prueba Estadística a usar:

Desde que los datos son cualitativos, usamos la distribución chi- cuadrado, que tiene la siguiente fórmula:

$$\chi_c^2 = \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Región de aceptación y rechazo:

Hallamos el valor de la $\chi^2_{tablas} = \chi^2_{(K-1), 0.95} = \chi^2_{3, 0.95} = 7.815$

Región de Aceptación: si $\chi^2_{calculada} \leq 7.815$

Región de Rechazo : si χ^2 calculada > 7.815



OBJETIVO GENERAL. Determinar el grado de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno, en el año 2017.

1) Técnicas.

Las técnicas son la Encuesta y la Evaluación.

2) Variables.

Las variables son; Clima Organizacional y Desempeño Laboral.

Pruebas estadísticas que se utilizaron

Planteamiento de las hipótesis:

Hipótesis Nula Ho: $r = 0$; No existe relación entre el clima organizacional y el nivel de desempeño laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno, en el año 2017.

Hipótesis Alternativa Ha: $r \neq 0$; Existe una relación significativa alta entre el clima organizacional y el nivel de desempeño laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno, en el año 2017.

El coeficiente de correlación “**r**” de Pearson cuantifica la fuerza de la relación entre las dos variables, este toma valores comprendidos entre -1 y $+1$ pasando por 0

El $r = -1$ Existe relación negativa entre las variables.

El $r = +1$ Existe relación significativa alta entre las variables.

El $r = 0$, No existe relación entre las variables.

Fórmula:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Los resultados se hallaran con el paquete estadístico SPSS, versión 22

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados del presente trabajo de investigación se presentan en base a la aplicación de dos instrumentos, sobre clima organizacional y desempeño laboral docente, realizadas a los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno en el año 2017.

Se procedió a la recolección de datos previa autorización de los señores directores de las instituciones educativas.

En base a los instrumentos de investigación se procedió a la sistematización de la información en cuadros estadísticos comparativos entre ambas variables, clima organizacional y desempeño laboral docente. Lo cual se presenta a continuación:

4.1. RESULTADOS PARA EL OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1:

Identificar la percepción del clima organizacional de parte de los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno.

Tabla 3

Percepción de la responsabilidad en docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno.

ITEMS	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Los docentes de su institución educativa, tienen autonomía y son responsables en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo diario.	19	26,0%	51	69,9%	3	4,1%	0	0,0%	73	100,0%
Las responsabilidades compartidas entre directivos y docentes es de plena confianza.	32	43,8%	41	56,2%	0	0,0%	0	0,0%	73	100,0%
PROMEDIO	25,5	34,9%	46,0	63,0%	1,5	2,1%	0,0	0,0%	73	100,0%

Fuente: Cuestionario de opinión aplicado a docentes de las I.E. Iniciales de la ciudad de Puno, 2017

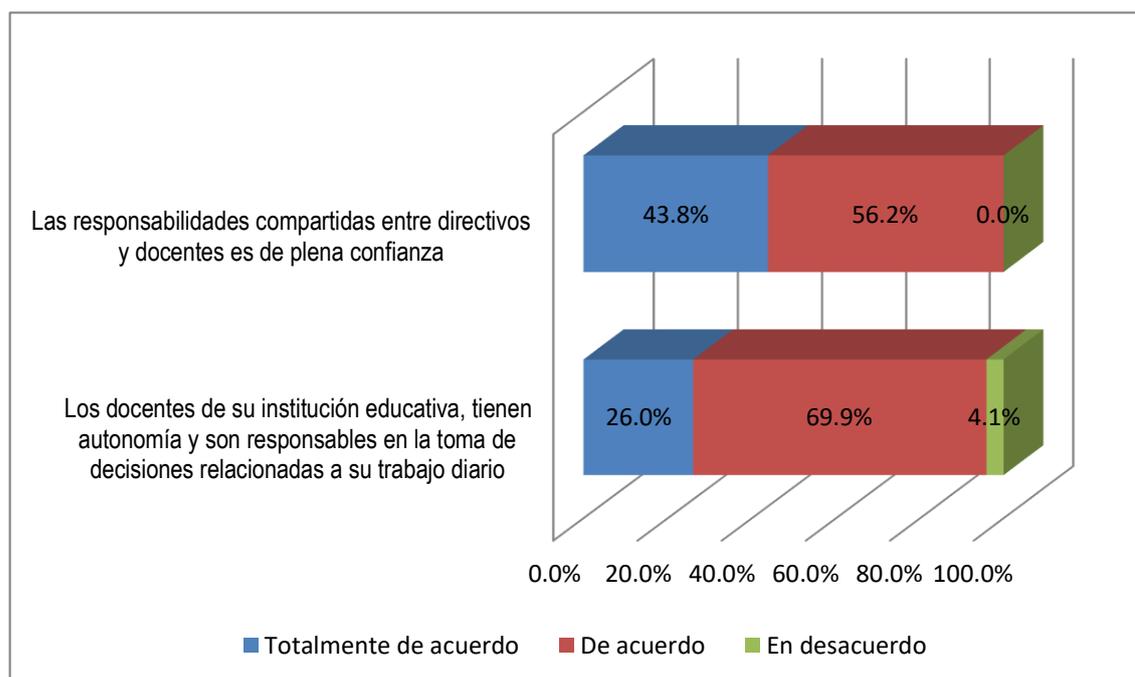


Figura 1. Percepción de la responsabilidad en docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno.

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno, 2017.

En la tabla 3 y figura 1, observamos los resultados para la variable Clima Organizacional, en el que evaluamos la percepción de la responsabilidad en los docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno, donde para la primera afirmación “Los docentes de su institución educativa, tienen autonomía y son responsables en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo diario” en el cual el 69.9% de los docentes están de acuerdo con la afirmación, mientras que el 26.0% están totalmente de acuerdo con la afirmación, luego para la segunda afirmación “Las responsabilidades compartidas entre directivos y docentes es de plena confianza” vemos que el 56.2% de los docentes están de acuerdo con la afirmación, mientras que el 43.8% de las maestras están totalmente de acuerdo con la afirmación.

Los resultados finales del promedio para la evaluación de la percepción de la responsabilidad en los docentes del nivel inicial vemos que el 63% de las docentes están

de acuerdo con las afirmaciones, mientras que el 34.9% están totalmente de acuerdo con las afirmaciones presentadas y solo el 2.1% están en desacuerdo con las afirmaciones.

De estos resultados se puede inferir que una cantidad mínima de docentes demuestran autonomía y responsabilidad frente a la toma de decisiones en la institución educativa donde laboran.

Para los autores, Carrillo, Leal, Lorena y Muñoz (2012). En su investigación realizada, el objetivo fue captar la percepción o el interés de profesores y estudiantes por impulsar la creación de un nuevo tipo de institución, apegada a la formación basada en competencias y en los valores de la RSU, solidaridad, calidad académica, pertinencia social y equidad para contribuir al desarrollo sustentable del país. Utilizando una muestra de 1005 estudiantes y 88 profesores, los autores encuentran diferencias significativas entre profesores y estudiantes respecto a la percepción y el interés sobre la RSU, concluyendo la importancia de fortalecer la cultura de la responsabilidad social y el fomento de acciones específicas dentro de la comunidad universitaria para lograrlo.

Tabla 4

Percepción de la recompensa en docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno.

ITEMS	Totalmente de acuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		TOTAL			
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%		
Durante la permanencia en su institución educativa, siempre ha recibido algún incentivo o premio por su desempeño profesional.	13	17,8%	27	37,0%	29	39,7%	4	5,5%	73	100,0%
En su institución educativa, se toma en cuenta las sanciones o castigos para superar los problemas que se presentan.	11	15,1%	52	71,2%	5	6,8%	5	6,8%	73	93,2%
PROMEDIO	12,0	16,4%	39,5	54,1%	17,0	23,3%	4,5	6,2%	73	93,8%

Fuente: Cuestionario de opinión aplicado a docentes de las I.E. Iniciales de la ciudad de Puno, 2017.

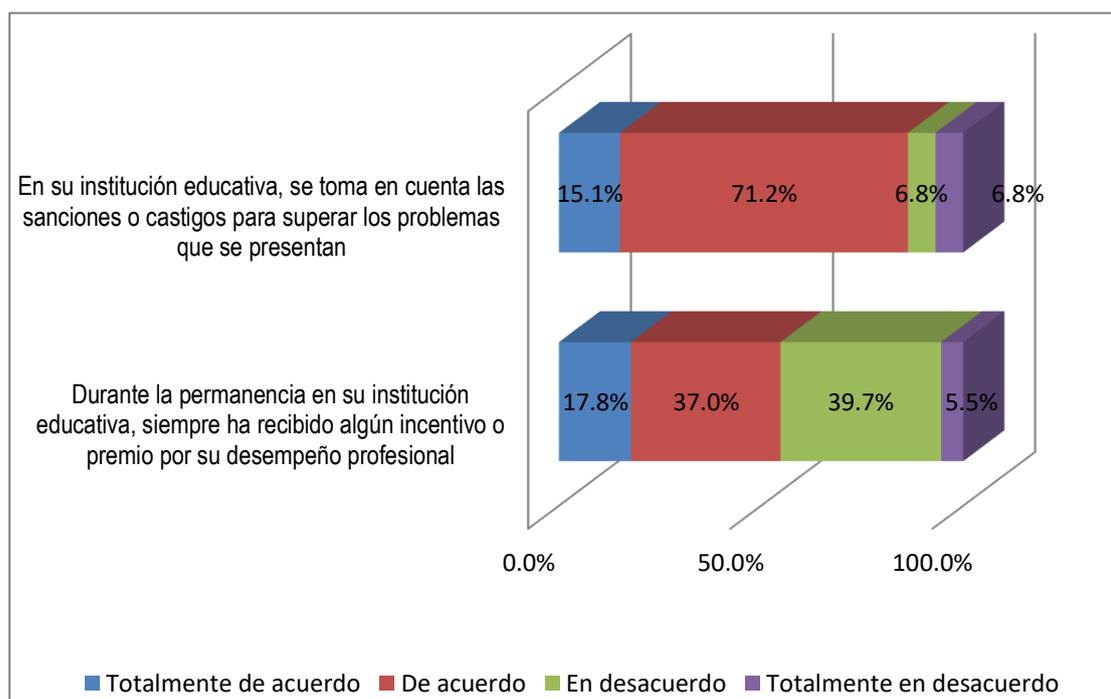


Figura 2. Percepción de la recompensa en docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno.

Fuente: Cuestionario de opinión aplicado a docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno, 2017.

En la tabla 4 y figura 2, observamos los resultados para la variable Clima Organizacional, en el que evaluamos la percepción de la recompensa en los docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno, donde para la primera afirmación “Durante la permanencia en su institución educativa, siempre ha recibido algún incentivo o premio por su desempeño profesional” en el cual el 39.7% de los docentes están en desacuerdo con esta afirmación, mientras que el 37% están de acuerdo con la afirmación, seguido de un 17.8% que están totalmente de acuerdo con esta afirmación, luego para la segunda afirmación “En su institución educativa, se toma en cuenta las sanciones o castigos para superar los problemas que se presentan” vemos que el 71.2% de los docentes están de acuerdo con la afirmación, mientras que el 15.1% de las maestras están totalmente de acuerdo con la afirmación.

Los resultados finales del promedio para la evaluación de la percepción de la recompensa en los docentes del nivel inicial vemos que el 54.1% de las docentes están

de acuerdo con las afirmaciones, mientras que el 23.3% están en desacuerdo con las afirmaciones presentadas y el 16.4% están totalmente de acuerdo con las afirmaciones. Esta situación indica que los docentes no perciben estímulos mediante reconocimientos por la labor que realizan. Mientras que en el aspecto de la aplicación de sanciones, ayuda a regular y superar los problemas que se presentan.

Palacios (2015), en la investigación que realiza llega a la siguiente conclusión: De acuerdo a los datos estadísticos procesados, los contenidos informativos planteados en el cuestionario de acción tutorial son los menos valorados por los tutores. En cambio, los tutores perciben como funciones más significativas las relacionadas a la adquisición de competencias y técnicas de estudio. Para efectos de esta investigación, la dimensión de competencias está relacionada con las competencias lingüísticas, competencias sociales, competencias comunicativas, competencias de autonomía e iniciativa personal, así mismo potenciar la convivencia positiva y la resolución de conflictos vía pacífica. Esto nos da a entender que los tutores están muy interesados en formar ciudadanos. Hoy en día las políticas educativas en nuestro país apuntan a formar ciudadanos competentes, el Marco del buen desempeño directivo (2013) establece que son los docentes responsables de generar climas escolares basados en el respeto y la comunicación permanente. Asimismo, el docente debe identificar, analizar situaciones conflictivas y plantear alternativas de solución pacífica mediante el diálogo, el consenso y la negociación a través de estrategias pertinentes a la naturaleza del conflicto y las circunstancias.

Tabla 5

Percepción de las relaciones en docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno.

ITEMS	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Existe un ambiente de trabajo grato y saludable en su institución educativa.	29	39,7%	38	52,1%	6	8,2%	0	0,0%	73	100,0%
Las relaciones interpersonales entre los trabajadores de su institución educativa, son buenas.	23	31,5%	44	60,3%	6	8,2%	0	0,0%	73	100,0%
PROMEDIO	26,0	35,6%	41,0	56,2%	6,0	8,2%	0,0	0,0%	73	100,0%

Fuente: Cuestionario de opinión aplicado a docentes de las I.E. Iniciales de la ciudad de Puno, 2017.

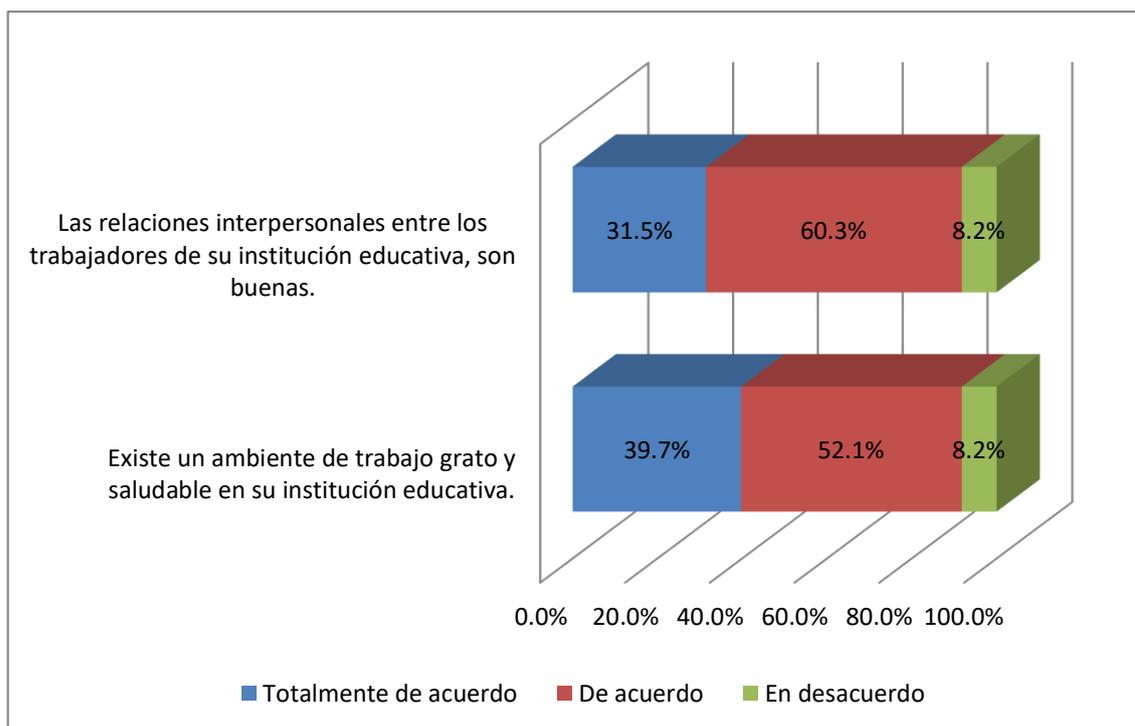


Figura 3. Percepción de las relaciones en docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno.

Fuente: Cuestionario de opinión aplicado a docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno, 2017.

En la tabla 5 y figura 3, observamos los resultados para la variable Clima Organizacional, en el que evaluamos la percepción de las relaciones en los docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno, donde para la primera afirmación “Existe un ambiente de trabajo grato y saludable en su institución educativa” en el cual el 52.1% de los docentes están de acuerdo con esta afirmación, mientras que el 39.7% están totalmente de acuerdo con la afirmación, seguido de un 8.2% que están en desacuerdo con esta afirmación, luego para la segunda afirmación “Las relaciones interpersonales entre los trabajadores de su institución educativa, son buenas” vemos que el 60.3% de los docentes están de acuerdo con la afirmación, mientras que el 31.5% de las maestras están totalmente de acuerdo con la afirmación.

Los resultados finales del promedio para la evaluación de la percepción de las relaciones en los docentes del nivel inicial vemos que el 56.2% de las docentes están de

acuerdo con las afirmaciones, mientras que el 35.6% están totalmente de acuerdo con las afirmaciones presentadas y el 8.2% están en desacuerdo con las afirmaciones.

De los resultados obtenidos, se infiere que un buen porcentaje manifiesta que el ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales entre los miembros de la institución educativa son buenas.

Para las relaciones interpersonales que se dan dentro de la institución educativa, los siguientes autores manifiestan lo que: Cucho (2014), en su investigación, Los niveles de autoestima y el clima institucional, concluye que los docentes de la facultad de educación establecen una buena comunicación con sus compañeros de trabajo, así mismo mantienen una buena relación con los directores de escuelas, eso se refleja en el 57% de docentes encuestados. Los docentes de la facultad de educación en su mayoría (66%) en promedio indican que no fueron reconocidos por el buen desempeño laboral que mostraron, que no reciben incentivos económicos por labores realizadas ni mucho menos reciben reconocimiento por labor destacada por parte de las autoridades de la facultad.

Como señala Segredo (2013), "La percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función de aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea."

Tabla 6

Percepción de la cooperación en docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno.

ITEMS	Totalmente de acuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		TOTAL			
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%		
La coordinación y comunicación son fluidas entre los trabajadores de su institución educativa.	20	27,4%	45	61,6%	8	11,0%	0	0,0%	73	100,0%
Ha recibido permanentemente, asesoría y capacitación en su institución educativa para mejorar su desempeño.	27	37,0%	33	45,2%	10	13,7%	3	4,1%	73	95,9%
PROMEDIO	23,5	32,2%	39,0	53,4%	9,0	12,3%	1,5	2,1%	73	97,9%

Fuente: Cuestionario de opinión aplicado a docentes de las I.E. Iniciales de la ciudad de Puno, 2017.

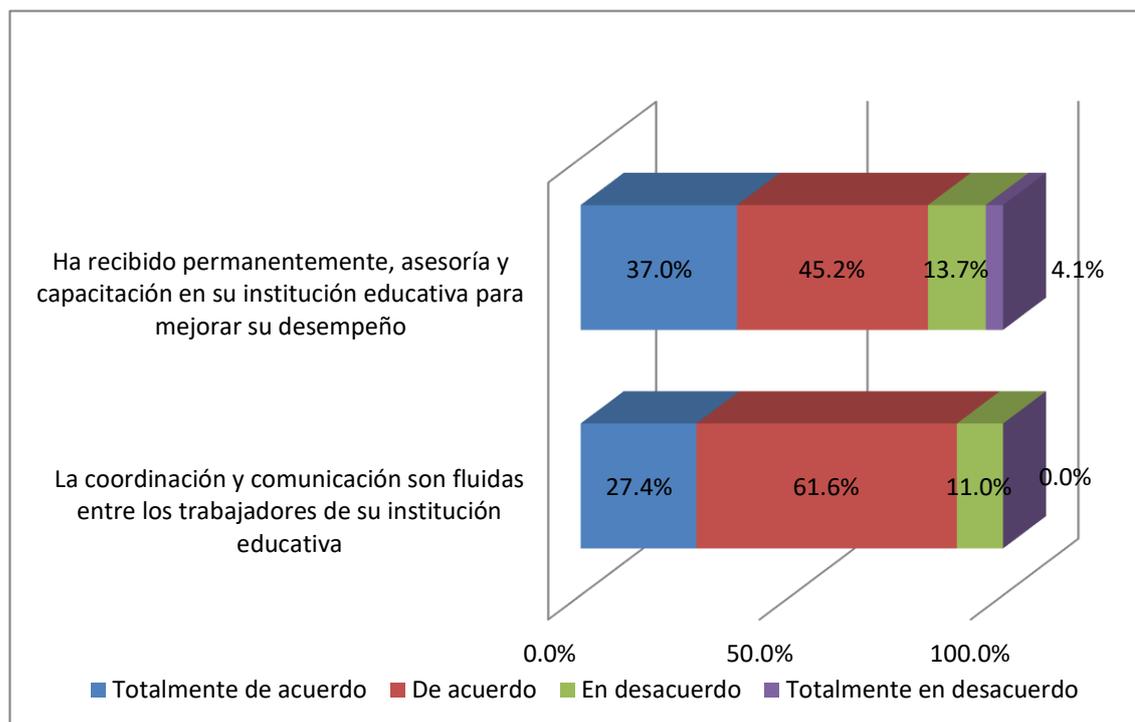


Figura 4. Percepción de la cooperación en docentes en de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno.

Fuente: Cuestionario de opinión aplicado a docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno, 2017

En la tabla 6 y figura 4, observamos los resultados para la variable Clima Organizacional, en el que evaluamos la percepción de la cooperación en los docentes de las instituciones educativas Iniciales de la ciudad de Puno, donde para la primera afirmación “La coordinación y comunicación son fluidas entre los trabajadores de su institución educativa” en el cual el 61.6% de los docentes están de acuerdo con esta afirmación, mientras que el 27.4% están totalmente de acuerdo con la afirmación, seguido de un 11% que están en desacuerdo con esta afirmación, luego para la segunda afirmación “Ha recibido permanentemente, asesoría y capacitación en su institución educativa para mejorar su desempeño” vemos que el 45.2% de los docentes están de acuerdo con la afirmación, mientras que el 37.0% de las maestras están totalmente de acuerdo con la afirmación, seguido de un 13.7% que están en desacuerdo con la afirmación.

Los resultados finales del promedio para la evaluación de la percepción de la cooperación en los docentes del nivel inicial, donde vemos que el 53.4% de las docentes están de acuerdo con las afirmaciones, mientras que el 32.2% están totalmente de acuerdo con las afirmaciones presentadas y el 12.3% están en desacuerdo con las afirmaciones y solo el 2.1% están totalmente en desacuerdo con las afirmaciones.

De los resultados obtenidos, se infiere que la coordinación y comunicación en un porcentaje considerable son positivas dentro de las instituciones educativas, siendo así aspectos muy importantes.

Respecto a las capacitaciones y asesoría que reciben los docentes por parte de los directivos se dan de manera constantes y ayuda en la mejora de la labor pedagógica.

Cosío (2001), nos dice que “todo comportamiento asumido por los subordinados en una determinada empresa, depende directamente del comportamiento organizacional que los mismos perciben, de esta manera dependen de buena medida las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa. De ahí que el Clima Organizacional refleje la interacción entre características personales y organizacionales”.

De este planteamiento, se infiere que el clima se refiere a las propiedades del ambiente organizacional. Dicho ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros. En tal sentido, se puede afirmar que el clima organizacional es el reflejo de la cultura más profunda de la organización. En este orden de ideas es pertinente señalar que el clima determina la forma en que el trabajador percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad y satisfacción en la labor que desempeña.

El clima organizacional en un medio laboral. Resulta ser la expresión personal de la opinión que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen. Ello incluye el sentimiento que el empleado se forma de su cercanía o distanciamiento con respecto a su jefe, a los colaboradores y compañeros de trabajo, que puede estar expresado en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura, entre otras.

Tabla 7

Percepción de conflictos en docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno.

ITEMS	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
<p>Quando se presenta un conflicto en la institución educativa, hay un esfuerzo de la comunidad educativa por indagar las causas que lo originan, antes de tomar una decisión.</p> <p>Al resolver los conflictos que se presentan en la institución educativa, siempre se respeta la opinión de las partes involucradas.</p>	15	20,5%	50	68,5%	4	4,0%	4	5,5%	73	98,5%
PROMEDIO	16,5	22,6%	48,5	66,4%	4,0	5,5%	4,0	5,5%	73	94,5%

Fuente: Cuestionario de opinión aplicado a docentes de las I.E. Iniciales de la ciudad de Puno, 2017.

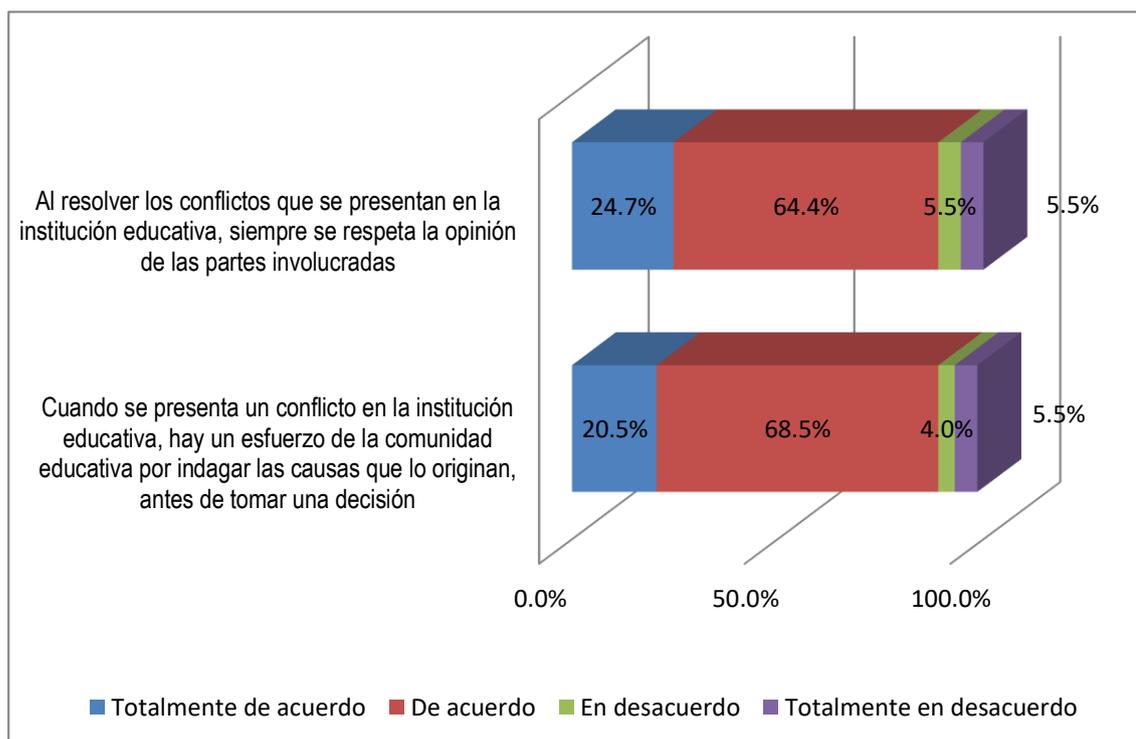


Figura 5. Percepción de conflictos en docentes en de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno.

Fuente: Cuestionario de opinión aplicado a docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno, 2017.

En la tabla 7 y figura 5, observamos los resultados para la variable Clima Organizacional, en el que evaluamos la percepción de conflictos en los docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno, donde para la primera afirmación “Cuando se presenta un conflicto en la institución educativa, hay un esfuerzo de la comunidad educativa por indagar las causas que lo originan, antes de tomar una decisión” en el cual el 68.5% de los docentes están de acuerdo con esta afirmación, mientras que el 20.5% están totalmente de acuerdo con la afirmación, seguido de un 5.5% que están totalmente en desacuerdo con esta afirmación, luego para la segunda afirmación “Al resolver los conflictos que se presentan en la institución educativa, siempre se respeta la opinión de las partes involucradas” vemos que el 64.4% de los docentes están de acuerdo con la afirmación, mientras que el 24.7% de las maestras están totalmente de acuerdo con la afirmación, seguido de un 5.5% que están en desacuerdo con la afirmación.

Los resultados finales del promedio para la evaluación de la percepción de conflictos en los docentes del nivel inicial, donde vemos que el 66.4% de las docentes están de acuerdo con las afirmaciones, mientras que el 22.6% están totalmente de acuerdo con las afirmaciones presentadas y el 5.5% están en desacuerdo con las afirmaciones y otro 5.5% están totalmente en desacuerdo con las afirmaciones.

Los resultados obtenidos indican que los docentes en su mayoría solucionan los conflictos que puedan presentarse dentro de la Institución Educativa de manera asertiva. Mostrando así respeto y tolerancia entre todos sus miembros.

Drucker (1990) manifiesta que “Mantener un clima organizacional favorable dentro de la empresa es algo importante para la Administración de Recursos Humanos y es un tema que vienen ganando cada vez más la atención de los empresarios. Diagnosticarlo permite evitar problemas a corto y largo plazo”

Tabla 8

Percepción de la identidad en docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno.

ITEMS	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
El grado de identidad y compromiso, de los trabajadores de la institución educativa, en relación con los objetivos institucionales son muy buenas.	21	28,8%	52	71,2%	0	4,0%	0	0,0%	73	104,0%
Los trabajadores, se identifican con la Misión y Visión de la institución educativa.	26	35,6%	43	58,9%	4	5,5%	0	0,0%	73	100,0%
PROMEDIO	23,5	32,2%	47,5	65,1%	2,0	2,7%	0,0	0,0%	73	100,0%

Fuente: Cuestionario de opinión aplicado a docentes de las I.E. Iniciales de la ciudad de Puno, 2017.

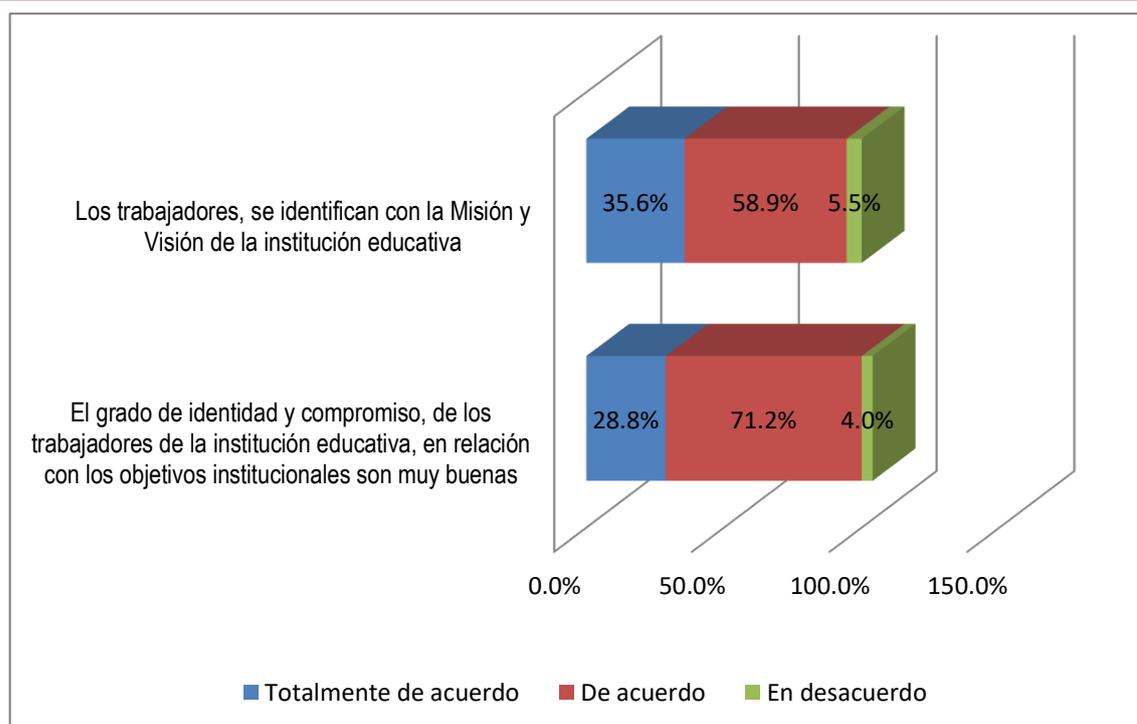


Figura 6. Percepción de la identidad en docentes en de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno.

Fuente: Cuestionario de opinión aplicado a docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno, 2017.

En la tabla 8 y figura 6, observamos los resultados para la variable Clima Organizacional, en el que evaluamos la percepción de la identidad en los docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno, donde para la primera afirmación “El grado de identidad y compromiso, de los trabajadores de la institución educativa, en relación con los objetivos institucionales son muy buenas” en el cual el 71.2% de los docentes están de acuerdo con esta afirmación, mientras que el 28.8% están totalmente de acuerdo con la afirmación, seguido de un 4.0% que están en desacuerdo con esta afirmación, luego para la segunda afirmación “Los trabajadores, se identifican con la Misión y Visión de la institución educativa” vemos que el 58.9% de los docentes están de acuerdo con la afirmación, mientras que el 35.6% de las maestras están totalmente de acuerdo con la afirmación, seguido de un 5.5% que están en desacuerdo con la afirmación.

Los resultados finales del promedio para la evaluación de la percepción de la identidad en los docentes del nivel inicial, donde vemos que el 65.1% de las docentes están de

acuerdo con las afirmaciones, seguido del 32.2% que están totalmente de acuerdo con las afirmaciones presentadas y el 2.7% están en desacuerdo con las afirmaciones y ninguno están totalmente en desacuerdo con las afirmaciones.

Los resultados obtenidos dan a entender que los docentes en gran porcentaje se identifican con la institución educativa donde laboran, siendo esto un aspecto positivo y favorable para dicha institución educativa.

Fernández (2002). Sostiene que: “Se puede decir que el clima organizacional hace referencia a la percepción común. Es por ello que puede existir un clima de satisfacción, resistencia y participación.

Los factores que intervienen en este proceso son: internos y externos. Los primeros son propios o absolutos, es decir individuales; los segundos son identificados como colectivos, son aquellos que no dependen del individuo sino de otros, son relativos y comparativos cuyo criterio de aceptación es la norma, sea esta clásica o postmoderna.

El factor individual básico es la personalidad, con sus componentes intelectivos, emocionales y afectivos cuyos contenidos han sido internalizados del entorno. Diferenciados ontogénicamente, desde donde se acepta, se resiste, se cambia o se enfrenta a la cultura institucional”.

4.1.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS PARA EL OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1.

Establecer la percepción del clima organizacional de parte de los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno.

Tabla 9

Resultados para establecer la percepción del clima organizacional en las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno, (promedio de los cuadros 1 al 6).

NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL		Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual	Frecuencia Porcentual Acumulada
Valor Cualitativo	Valor Cuantitativo			
Excelente	de 40 a 48 pts.	23	31,5%	31,5%
Bueno	de 31 a 39 pts.	43	58,9%	90,4%
Regular	de 22 a 30 pts.	7	9,6%	100,0%
Deficiente	de 12 a 21 pts.	0	0,0%	100,0%
TOTAL		73	100,0%	

Fuente: Cuestionario de opinión aplicado a docentes de las I.E. Iniciales de la ciudad de Puno, 2017.

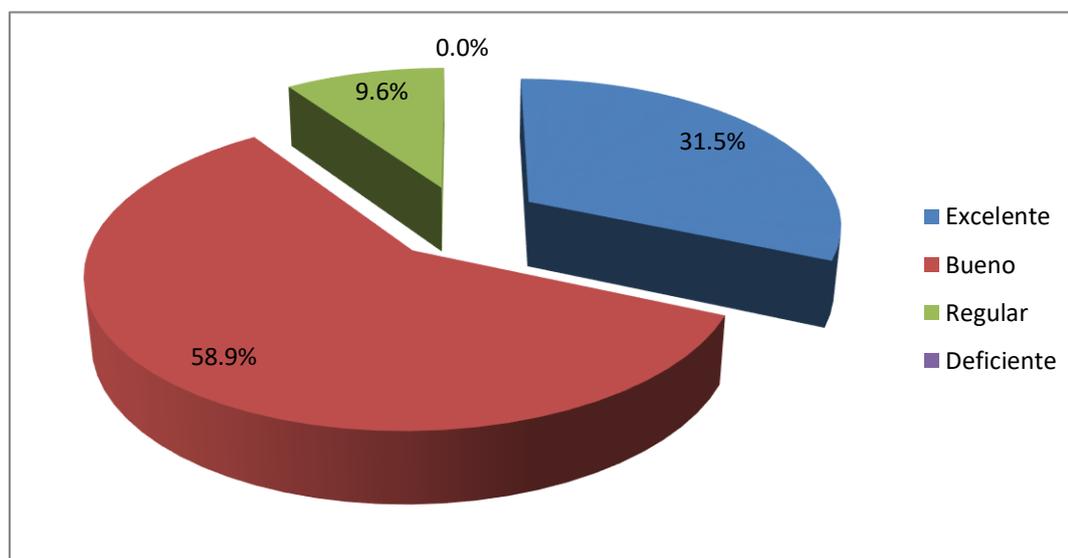


Figura 7. Resultados para establecer la percepción del clima organizacional en las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno.

Fuente: Cuestionario de opinión aplicado a docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno, 2017.

En la tabla 9 y figura 7, observamos los resultados totales para identificar el nivel de clima organizacional que perciben los docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno, en el que observamos que el 58.9% de los promedios se encuentran en la categoría de bueno, lo que representa a un total de 43 docentes, seguido de un 31.50% de los promedios que se encuentran en la categoría de Excelente, lo que representa a 23 docentes, mientras que solo el 9.6% de los promedios está en la categoría de regular, que representa a 7 docentes. Con los resultados obtenidos podemos establecer que el nivel de percepción que tienen los docentes del nivel inicial de la ciudad de Puno sobre el clima organizacional en sus instituciones educativas es bueno y excelente.

Analizando los resultados obtenidos respecto a la percepción del clima organizacional por parte de los docentes, podemos decir que los docentes perciben un buen clima organizacional dentro de su institución educativa donde laboran.

Goncalves (2000), señala que “el clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional, que es percibida o experimentada por los miembros de la organización e influye en su comportamiento: Para que una persona pueda trabajar bien debe sentirse bien consigo mismo y con todo lo que gira alrededor de ella y entender el ambiente donde se desenvuelve todo el personal”.

En tal sentido, se puede afirmar que el clima organizacional determina la forma en que el trabajador percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad y satisfacción en la labor que desempeña.

4.1.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESTADÍSTICA PARA EL OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1.

Se realizó la prueba de hipótesis utilizando la Chi – cuadrada, para evaluar el nivel de percepción del clima organizacional que tienen los docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno. Considerando los siguientes pasos:

1) Prueba de Hipótesis:

Hipótesis Nula Ho: Los docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno tienen un regular o mal nivel de percepción del clima organizacional.

Hipótesis Alterna Ha: Los docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno tienen un buen nivel de percepción del clima organizacional.

2) Nivel de Significancia:

El nivel de significancia o error que elegimos es del 5% que es igual a $\alpha = 0.05$, con un nivel de confianza del 95%.

3) Prueba estadística a usar: Para los datos que son cualitativos, usamos la distribución chi - cuadrado, que tiene la siguiente formula:

$$\chi_c^2 = \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

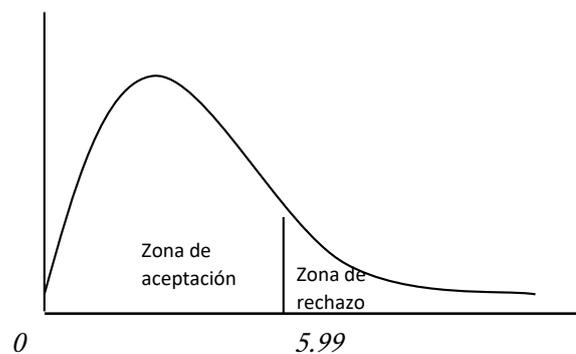
4) Zonas de aceptación y rechazo para la prueba estadística:

Región aceptación y rechazo:

Hallamos el valor de la $\chi^2_{tablas} = \chi^2_{(F-1), 0.05} = \chi^2_{2, 0.05} = 5.99$

Región de Aceptación: si $\chi^2_{calculada} \leq 5.99$

Región de Rechazo : si $\chi^2_{calculada} > 5.99$



5) Cálculo de la prueba estadística.

Tabla 10

Frecuencias observadas y esperadas

Categorías	Frecuencias Observadas	Frecuencias Esperadas
Excelente	23	24,33
Bueno	43	24,33
Regular	7	24,33
TOTAL	73	73

Reemplazamos en la fórmula:

$$\chi_c^2 = \frac{(23 - 24.33)^2}{24.33} + \frac{(43 - 24.33)^2}{24.33} + \frac{(7 - 24.33)^2}{24.33} = 26.74$$

Decisión: Como $\chi^2_{\text{calculada}} = 20.619 > \chi^2_{\text{Tablas}} = 5.99$, entonces RECHAZAMOS la hipótesis nula y ACEPTAMOS la hipótesis alterna, de donde podemos afirmar que, los docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno tienen un buen nivel de percepción del clima organizacional. A un nivel de significancia o error del 5%.

4.1. RESULTADOS PARA EL OBJETIVO ESPECÍFICO N° 02: Determinar el nivel de desempeño laboral que presentan los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno.

Tabla 11

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes del nivel inicial de las instituciones.

INDICADORES	Proceso		Logro Previsto		Logro Destacado		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Demuestra conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña.	6	8,2%	18	24,7%	49	67,1%	73	100,0%
Elabora creativamente la programación anual, UDA, SIC/SA, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.	3	4,1%	25	34,2%	45	61,6%	73	100,0%
Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular; PA/UDA/SIC/SA.	3	4,1%	20	27,4%	50	68,5%	73	100,0%
PROMEDIO	4,0	5,5%	21,0	28,8%	48,0	65,8%	73	100,0%

Fuente: Ficha de Evaluación en el Marco del Buen Desempeño docente 2017.

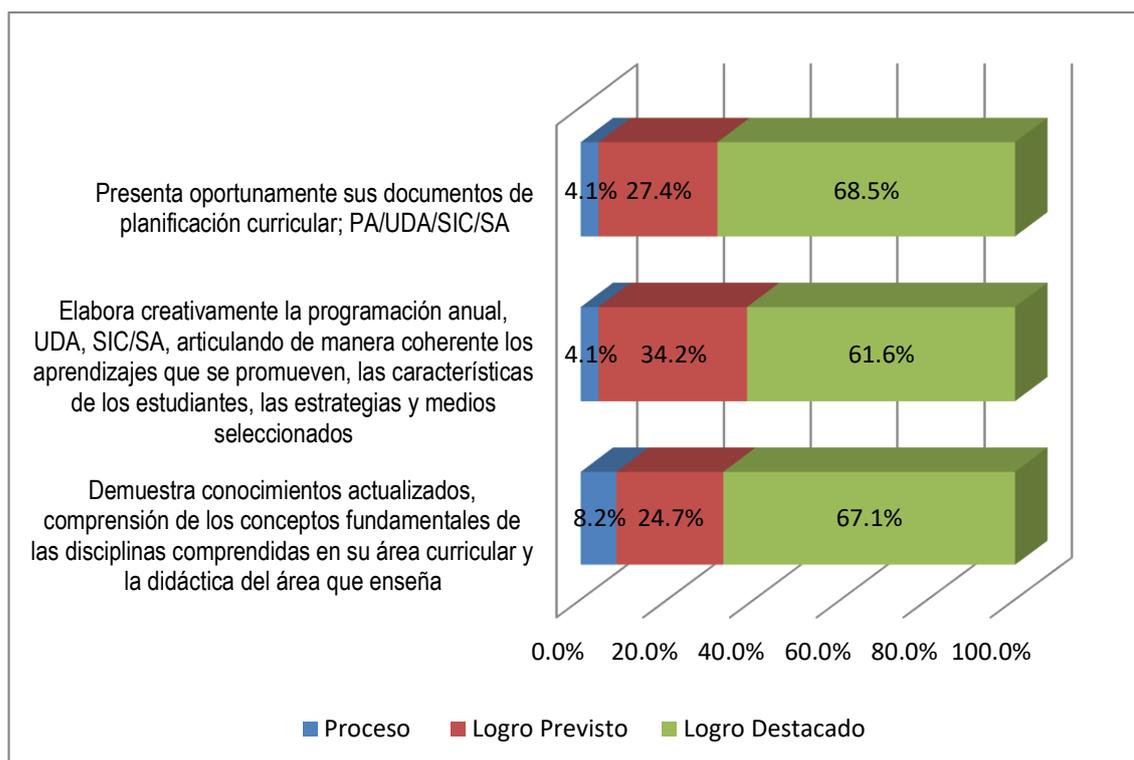


Figura 8. Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes del nivel inicial de las instituciones.

Fuente: Ficha de Evaluación en el Marco del Buen Desempeño docente 2017.

En la tabla 11 y figura 8, observamos los resultados para la variable desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno, instrumento que fue evaluado por los directores de las instituciones educativas iniciales, donde se evalúa el Dominio 1: que es la preparación para el aprendizaje en docentes del nivel inicial, que cuenta con tres indicadores; para el primer indicador “Demuestra conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña” observamos que el 67.1% de los docentes están en la categoría de logro destacado, lo que representa a 49 docentes, mientras que el 24.7% están en la categoría de logro previsto, lo que representa a 18 docentes, seguido de un 8.2% en la categoría de proceso. Para el segundo indicador “Elabora creativamente la programación anual, UDA, SIC/SA, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados” vemos que el 61.6% de los docentes evaluados se encuentran en la categoría de logro destacado, seguido de un 34.2% de docentes evaluados que se encuentran en la categoría de logro

previsto y solo el 4.1% de los docente evaluados se encuentran en la categoría de proceso. Para el tercer indicador “Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular; PA/UDA/SIC/SA” observamos que el 68.5% de los docentes se encuentran en la categoría de logro destacado según la evaluación de los directivos, luego el 27.4% de los docentes se encuentran en la categoría de logro previsto, seguidamente observamos un 4.1% que representa a solo tres docentes en la categoría de proceso según la evaluación de los directivos.

Los resultados finales para la evaluación del Dominio 1: preparación para el aprendizaje, vemos que el 65.8% de los docentes calificados se encuentran en la categoría de logro destacado, seguido de un 28.8% de docentes que tienen su evaluación en la categoría de logro previsto y solo el 5.5% de docentes tienen su evaluación de desempeño para el dominio 1 en la categoría de proceso.

Con los resultados obtenidos, se puede establecer que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes por parte de los docentes es buena, siendo favorable para la mejora en la calidad educativa.

MINEDU (2016), “Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.

Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión”.

Tabla 12

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en docentes del nivel inicial de las instituciones.

INDICADORES	Proceso		Logro Previsto		Logro Destacado		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Resuelve conflictos en dialogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	3	4,1 %	15	20,5 %	55	75,3 %	73	100,0 %
Organiza el aula y otros espacios de manera pertinente, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.	0	0,0 %	22	30,1 %	51	69,9 %	73	100,0 %
Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.	3	4,1 %	18	24,7 %	52	71,2 %	73	100,0 %
Utiliza recursos tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.	0	0,0 %	27	37,0 %	46	63,0 %	73	100,0 %
Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	0	0,0 %	17	23,3 %	56	76,7 %	73	100,0 %
Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	0	0,0 %	23	31,5 %	50	68,5 %	73	100,0 %
PROMEDIO	1,0	1,4 %	20,3	27,9 %	51,7	70,8 %	73	100,0 %

Fuente: Ficha de Evaluación en el Marco del Buen Desempeño docente 2017.

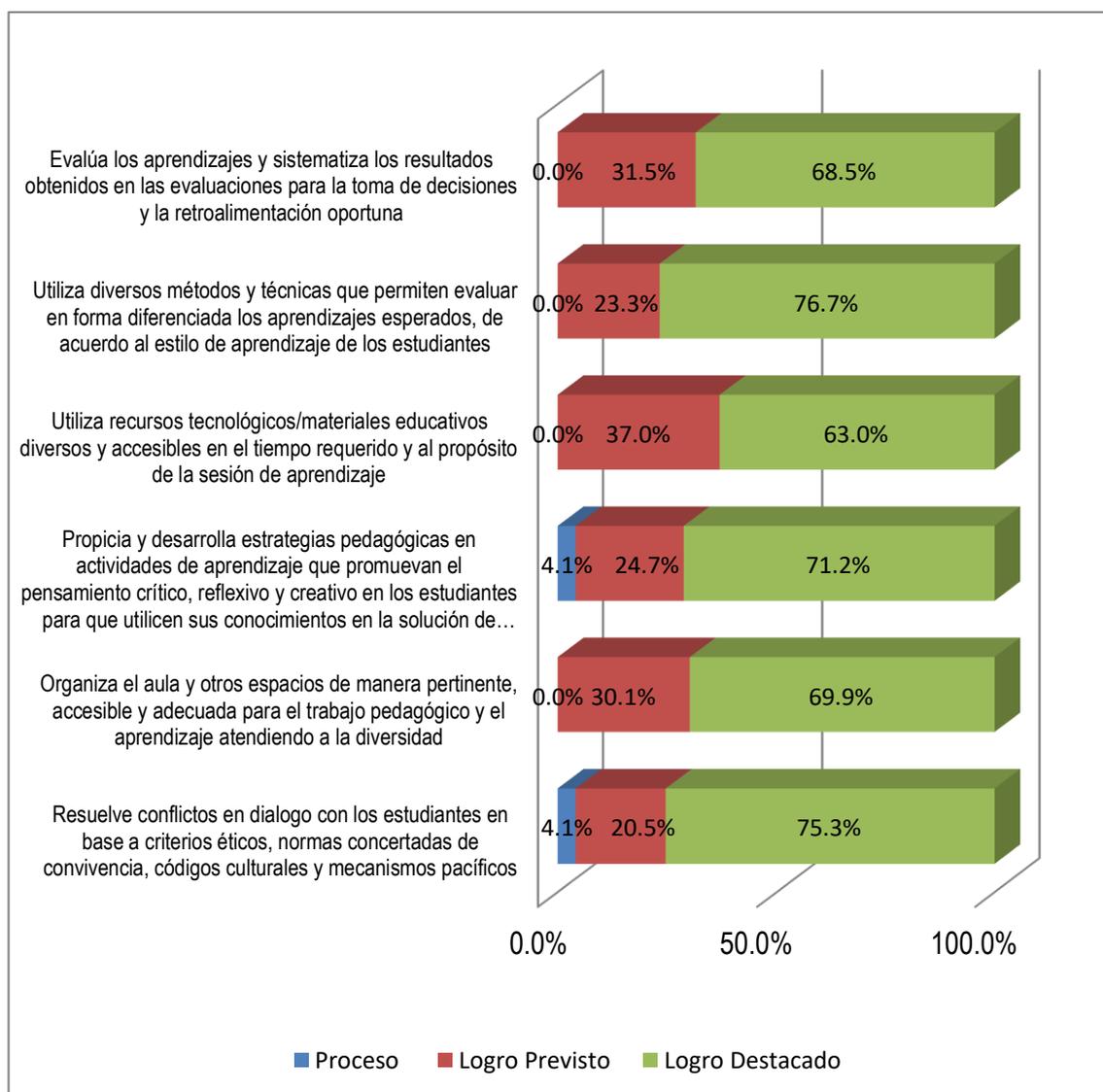


Figura 9. Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en docentes del nivel inicial de las instituciones.

Fuente: Ficha de Evaluación en el Marco del Buen Desempeño docente 2017.

En la tabla 12 y figura 9, observamos los resultados para la variable Desempeño Laboral en los docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno, instrumento que fue evaluado por los directores de las instituciones educativas iniciales, donde se evalúa el Dominio 2: que es la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en docentes del nivel inicial, que cuenta con seis indicadores; para el primer indicador “Resuelve conflictos en dialogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos” observamos que el 75.3% de los docentes están en la categoría de logro destacado, lo que representa a 55 docentes, mientras que el 20.5% están en la categoría de logro

previsto, lo que representa a 15 docentes, seguido de un 4.1% en la categoría de proceso. Para el segundo indicador “Organiza el aula y otros espacios de manera pertinente, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad” vemos que el 69.9% de los docentes evaluados se encuentran en la categoría de logro destacado, seguido de un 30.1% de docentes evaluados que se encuentran en la categoría de logro previsto y ninguno de los docente evaluados se encuentran en la categoría de proceso. Para el tercer indicador “Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica” observamos que el 71.2% de los docentes se encuentran en la categoría de logro destacado según la evaluación de los directivos, luego el 24.7% de los docentes se encuentran en la categoría de logro previsto, seguidamente observamos un 4.1% que representa a solo tres docentes en la categoría de proceso. Para el cuarto indicador “Utiliza recursos tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje” observamos que el 63% de los docentes se encuentran en la categoría de logro destacado, luego el 37% de los docentes se encuentran en la categoría de logro previsto, y ninguno en la categoría de proceso. Para el quinto indicador “Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes” vemos que el 76.7% de los docentes se encuentran en la categoría de logro destacado, luego el 23.3% de los docentes se encuentran en la categoría de logro previsto, y ninguno en la categoría de proceso. Para el sexto indicador “Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna” vemos que el 68.5% de los docentes se encuentran en la categoría de logro destacado, luego el 31.5% de los docentes se encuentran en la categoría de logro previsto, y ninguno en la categoría de proceso según la evaluación de los directivos.

Los resultados finales para la evaluación del Dominio 2: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, vemos que el 70.8% de los docentes calificados se encuentran en la categoría de logro destacado, seguido de un 27.9% de docentes que tienen su evaluación en la categoría de logro previsto y solo el 1.4% de docentes tienen su evaluación de desempeño para el dominio 2 en la categoría de proceso.

En los resultados obtenidos se aprecia que el mayor es el calificativo de logro destacado, lo cual da a entender que los docentes son eficientes en su labor pedagógica, haciendo uso de estrategias pedagógicas, utilizando medios y materiales que facilitan y proporcionan aprendizajes óptimos en los estudiantes

MINEDU (2016), “Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.

Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica todo lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales

Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales”.

Tabla 13

Dominio 3: Participación en la gestión de escuela articulada a la comunidad, en docentes del nivel inicial de las instituciones.

INDICADORES	Proceso		Logro Previsto		Logro Destacado		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Participa en la gestión del proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	0	0,0%	19	26,0%	54	74,0%	73	100,0%
Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE.	3	4,1%	28	38,4%	42	57,5%	73	100,0%
Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	0	0,0%	19	26,0%	54	74,0%	73	100,0%
PROMEDIO	1,0	1,4%	22,0	30,1%	50,0	68,5%	73	100,0%

Fuente: Ficha de Evaluación en el Marco del Buen Desempeño docente 2017.

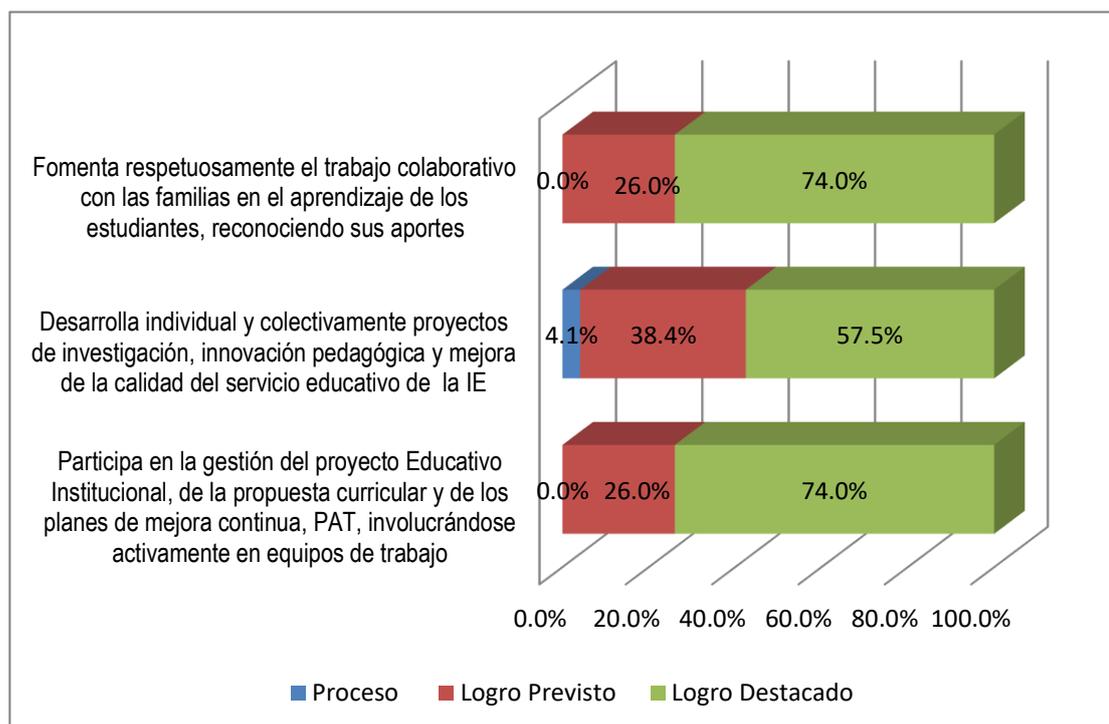


Figura 10. Dominio 3: Participación en la gestión de escuela articulada a la comunidad, en docentes del nivel inicial de las instituciones.

Fuente: Ficha de Evaluación en el Marco del Buen Desempeño docente 2017.

En la tabla 13 y figura 10, observamos los resultados para la variable Desempeño Laboral en los docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno, instrumento que fue evaluado por los directores de las instituciones educativas iniciales, donde se evalúa el Dominio 3: que es la participación en la gestión de escuela articulada a la comunidad, en docentes del nivel inicial, que cuenta con tres indicadores; para el primer indicador “Participa en la gestión del proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo” observamos que el 74% de los docentes están en la categoría de logro destacado, lo que representa a 54 docentes, mientras que el 26% están en la categoría de logro previsto, lo que representa a 19 docentes. Para el segundo indicador “Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE” vemos que el 57.5% de los docentes evaluados se encuentran en la categoría de logro destacado, seguido de un 38.4% de docentes evaluados que se encuentran en la categoría de logro previsto y solo el 4.1% se encuentran en la categoría de proceso. Para

el tercer indicador “Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes” observamos que el 74% de los docentes se encuentran en la categoría de logro destacado según la evaluación de los directivos, luego el 26% de los docentes se encuentran en la categoría de logro previsto. Los resultados finales para la evaluación del Dominio 3: participación en la gestión de escuela articulada a la comunidad, vemos que el 68.5% de los docentes calificados se encuentran en la categoría de logro destacado, seguido de un 30.1% de docentes tienen su evaluación en la categoría de logro previsto y solo el 1.4% de docentes tienen su evaluación de desempeño para el dominio 3 en la categoría de proceso.

Los resultados obtenidos indican que la participación de los docentes en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es activa, beneficiando y mejorando de esta manera su labor pedagógica.

MINEDU (2016), “Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.

Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados”.

Tabla 14

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en docentes del nivel inicial de las instituciones.

INDICADORES	Proceso		Logro Previsto		Logro Destacado		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Participa en eventos y actividades (ferias de ciencias, eventos culturales, académicos, concursos, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad con la institución.	0	0,0%	11	15,1%	62	84,9%	73	100,0%
Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la IE.	0	0,0%	5	6,8%	68	93,2%	73	100,0%
Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	0	0,0%	18	24,7%	55	75,3%	73	100,0%
PROMEDIO	0,0	0,0%	11,3	15,5%	61,7	84,5%	73	100,0%

Fuente: Ficha de Evaluación en el Marco del Buen Desempeño docente 2017.

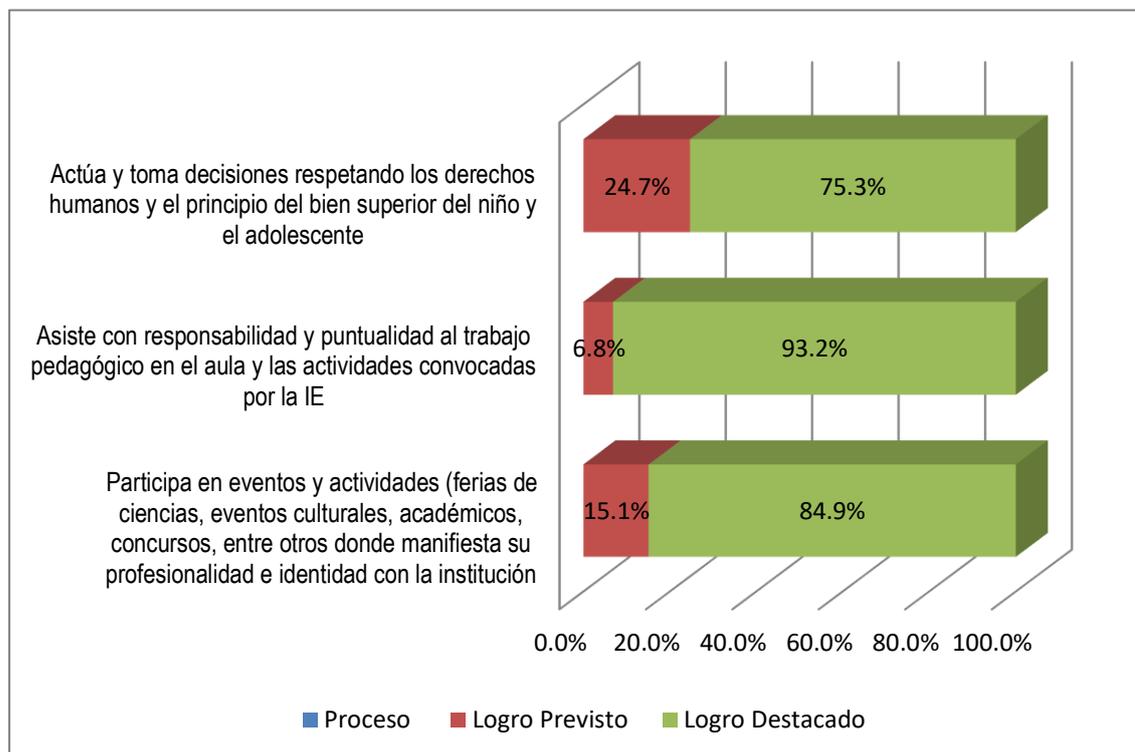


Figura 11. Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en docentes del nivel inicial de las instituciones.

Fuente: Ficha de Evaluación en el Marco del Buen Desempeño docente 2017.

En la tabla 14 y figura 11, observamos los resultados para la variable Desempeño Laboral en los docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno, instrumento que fue evaluado por los directores de las instituciones educativas iniciales, donde se evalúa el Dominio 4: que es el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en el nivel inicial, que cuenta con tres indicadores; para el primer indicador “Participa en eventos y actividades (ferias de ciencias, eventos culturales, académicos, concursos, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad con la institución” observamos que el 84.9% de los docentes están en la categoría de logro destacado, lo que representa a 62 docentes, mientras que el 15.1% están en la categoría de logro previsto, lo que representa a 11 docentes. Para el segundo indicador “Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la IE” vemos que el 93.2% de los docentes evaluados se encuentran en la categoría de logro destacado, seguido de un 6.8% de docentes evaluados que se encuentran en la categoría de logro previsto. Para el tercer indicador “Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y

el adolescente” observamos que el 75.3% de los docentes se encuentran en la categoría de logro destacado según la evaluación de los directivos, luego el 24.7% de los docentes se encuentran en la categoría de logro previsto.

Los resultados finales para la evaluación del Dominio 4: desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, vemos que el 84.5% de los docentes calificados se encuentran en la categoría de logro destacado, seguido de un 15.5% de docentes que tienen su evaluación en la categoría de logro previsto y ningún docentes tienen su evaluación de desempeño para el dominio 4 en la categoría de proceso.

Estos resultados demuestran que los docentes son eficientes en la labor que desempeñan, en las tareas y actividades que se les asigna.

MINEDU (2016), “Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional.

Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social”.

4.1.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS PARA EL OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2.

Determinar el nivel de desempeño laboral que presentan los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno.

Tabla 15

Nivel de desempeño laboral que presentan los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno.

CATEGORIAS	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual	Frecuencia Porcentual Acumulada
LOGRO DESTACADO	52,8	72,4%	72,4%
LOGRO PREVISTO	18,7	25,6%	97,9%
PROCESO	1,5	2,1%	100,0%
TOTAL	73,0	100,0%	

Fuente: Ficha de Evaluación en el Marco del Buen Desempeño docente 2017.

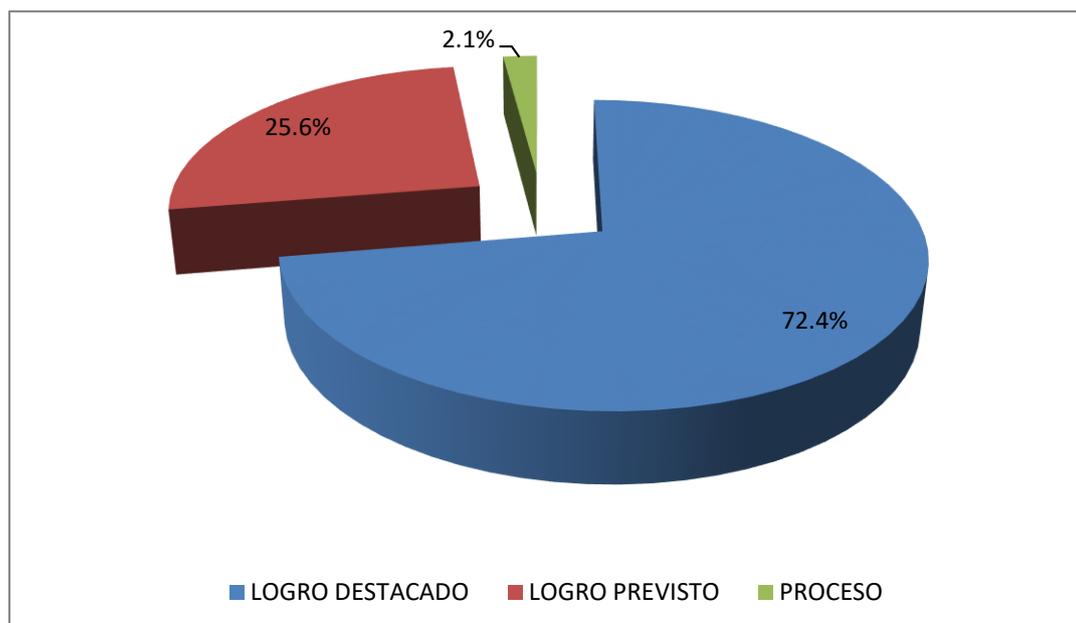


Figura 12. Nivel de desempeño laboral que presentan los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno.

Fuente: Ficha de Evaluación en el Marco del Buen Desempeño docente 2017.

En la tabla 15 y figura 12, observamos los promedios finales de la evaluación de los directores para el desempeño laboral que tienen los docentes del nivel inicial de las instituciones educativas de la ciudad de Puno, en el que observamos que el 72.4% de los promedios se encuentran en la categoría de logro destacado, lo que representa a un total de 53 docentes, seguido de un 25.6% de los promedios que se encuentran en la categoría de Logro Previsto, lo que representa a 19 docentes, mientras que solo el 2.1% de los promedios está en la categoría de proceso. Con los resultados obtenidos podemos establecer que el nivel de desempeño laboral de los docentes de nivel inicial de la ciudad de Puno está en las categorías de Logro Destacado y Previsto, según lo evaluado por los directivos de las Instituciones.

Realizando el análisis de los resultados obtenidos de la evaluación respecto al desempeño de los docentes por parte de los directores de las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno, se puede decir que un gran porcentaje, siendo el 72.4%, se encuentra logro destacado, esto refleja la preparación, participación, identidad

y compromiso de los docentes con la labor pedagógica que realizan. Respaldo lo antes mencionado, se tiene la definición de: Quero, Mendoza y Torres (2014), Quienes manifiestan que “El desempeño laboral es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas propuestas dentro de una organización en un tiempo determinado. Por tanto todo recurso humano que interactúa dentro de una organización tiene un comportamiento que influye en los resultados de sus actuaciones. Cada actividad que realiza conlleva a un propósito, una sinergia global, con el fin de optimizar la productividad a través del establecimiento de objetivos y metas específicas en un período de tiempo determinado. Por lo tanto, cada trabajador deberá conocer su nivel de desempeño dentro de la organización”.

4.1.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS PARA EL OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2.

Se realizó la prueba de hipótesis utilizando la Chi – cuadrada, para evaluar el nivel de desempeño laboral que presentan los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno. Considerando los siguientes pasos:

1) Prueba de Hipótesis:

Hipótesis Nula H_0 : El nivel de desempeño laboral que presentan los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno, está en las categorías de Proceso e Inicio.

Hipótesis Alterna H_a : El nivel de desempeño laboral que presentan los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno, está en las categorías de Logro Previsto y destacado.

2) Nivel de Significancia:

El nivel de significancia o error que elegimos es del 5% que es igual a $\alpha = 0.05$, con un nivel de confianza del 95%.

3) Prueba estadística a usar: Para los datos que son cualitativos, usamos la distribución chi - cuadrado, que tiene la siguiente fórmula:

$$\chi^2_c = \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

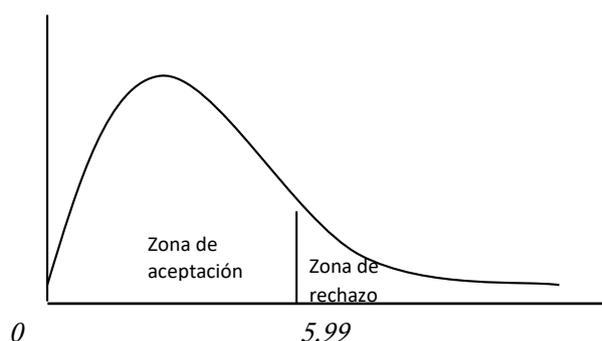
4) Zonas de aceptación y rechazo para la prueba estadística:

Región aceptación y rechazo:

Hallamos el valor de la $\chi^2_{tablas} = \chi^2_{(F-1), 0.05} = \chi^2_{2, 0.05} = 5.99$

Región de Aceptación: si $\chi^2_{calculada} \leq 5.99$

Región de Rechazo : si $\chi^2_{calculada} > 5.99$



5) Calculo de prueba estadística

Tabla 16

Frecuencias observadas y esperadas

CATEGORIAS	Frecuencias Observadas	Frecuencias Esperadas
LOGRO DESTACADO	52,8	24,33
LOGRO PREVISTO	18,7	24,33
PROCESO	1,5	24,33
TOTAL	73,0	73,00

Reemplazamos en la fórmula:

$$\chi_c^2 = \frac{(52.8 - 24.33)^2}{24.33} + \frac{(18.7 - 24.33)^2}{24.33} + \frac{(1.5 - 24.33)^2}{24.33} = 56.04$$

$$\chi^2_{\text{calculada}} = 56.04$$

Decisión: Como $\chi^2_{\text{calculada}} = 56.04 > \chi^2_{\text{Tablas}} = 5.99$, entonces RECHAZAMOS la hipótesis nula y ACEPTAMOS la hipótesis alterna, de donde podemos afirmar que, el nivel de desempeño laboral que presentan los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno, está en las categorías de Logro Previsto y Destacado. A un nivel de significancia o error del 5%.

4.3. RESULTADOS PARA EL OBJETIVO ESPECÍFICO N° 3:

Identificar los factores de clima organizacional que se relacionan significativamente con los factores de desempeño laboral de las maestras del nivel inicial de la ciudad de Puno.

Tabla 17

Factores de clima organizacional que se relacionan significativamente con los factores de desempeño laboral de las maestras del nivel inicial de la ciudad de Puno.

		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Responsabilidad	Correlación de Pearson	,150	,385**	,527**	,172
	Sig. (bilateral)	,204	,001	,000	,145
	N	73	73	73	73
Recompensa	Correlación de Pearson	,138	,364**	,106	,057
	Sig. (bilateral)	,244	,002	,374	,632
	N	73	73	73	73
Relaciones	Correlación de Pearson	,323**	,421**	,381**	,117
	Sig. (bilateral)	,005	,000	,001	,325
	N	73	73	73	73
Cooperación	Correlación de Pearson	,249*	,473**	,493**	,370**
	Sig. (bilateral)	,034	,000	,000	,001
	N	73	73	73	73
Conflictos	Correlación de Pearson	,412**	,525**	,422**	,322**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,005
	N	73	73	73	73
Identidad	Correlación de Pearson	,343**	,516**	,502**	,369**
	Sig. (bilateral)	,003	,000	,000	,001
	N	73	73	73	73

Fuente: Cuestionario de clima organizacional y Ficha de Evaluación en el Marco del Buen Desempeño docente 2017.

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

En la tabla 17, presentamos el nivel de correlación que existe entre los factores de clima organizacional con los factores de desempeño laboral, donde observamos que existe relaciones significativas del factor “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” de la variable desempeño laboral con todos los factores clima organizacional lo que nos indica que este factor de desempeño se relaciona significativamente con el clima laboral, luego observamos que el factor “preparación para el aprendizaje de los estudiantes” se relaciona con los factores de clima organizacional: Relaciones que presenta un valor de correlación de Pearson igual 0.323**, luego se relaciona con el factor de Conflictos, entre el cruce de factores, que presenta un valor de correlación de Pearson igual 0.412**, seguidamente tenemos correlación significativa con el factor identidad que presenta un valor de correlación de Pearson igual 0.412**. Para el factor de desempeño laboral “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, observamos valores significativos de correlación de Pearson con la Responsabilidad, Relaciones, Cooperación, Conflictos e Identidad que presentan valores de 0.527**, 0.381**, 0.483**, 0.422** y 0.502 respectivamente, finalmente el factor de desempeño “Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se relaciona significativamente con los factores de manejo de conflictos que presenta un nivel de correlación de Pearson igual a 0.322** y con el factor identidad que tiene un nivel de correlación de Pearson igual a 0.369**.

4.4. RESULTADOS PARA EL OBJETIVO GENERAL:

Determinar el grado de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno, en el año 2017.

Tabla 18

Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno.

		Clima Organizacional			Total
		Regular	Bueno	Excelente	
Proceso	Recuento	2	0	0	2
	% del total	2,7%	0,0%	0,0%	2,7%
Desempeño Laboral	Recuento	2	16	0	18
	% del total	2,7%	21,9%	0,0%	24,7%
Logro Destacado	Recuento	3	27	23	53
	% del total	4,1%	37,0%	31,5%	72,6%
Total	Recuento	7	43	23	73
	% del total	9,6%	58,9%	31,5%	100,0%

Fuente: Tablas 9 y 15 de la investigación.

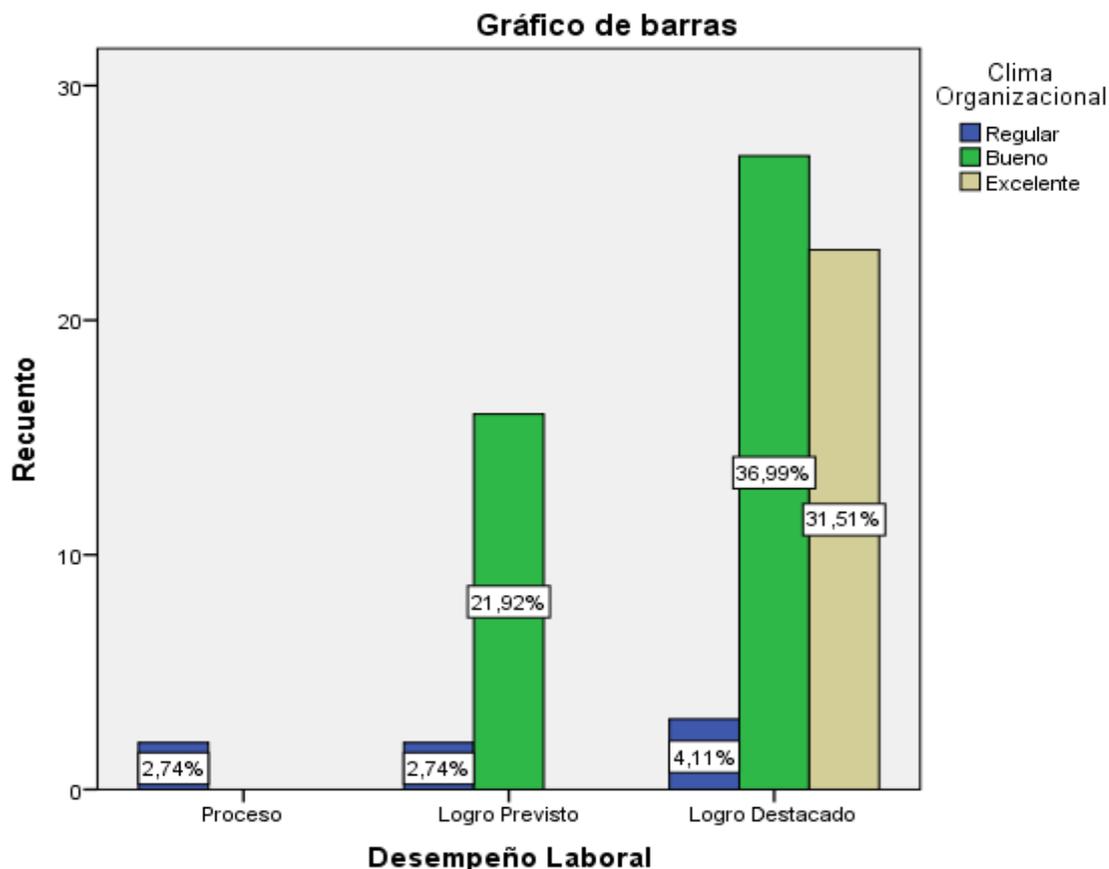


Figura 13. Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno.

Fuente: Tablas 9 y 15 de la investigación.

Los resultados presentados en la tabla 18, nos muestran la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno, para el año 2017, donde observamos que el 31.5% de docentes que indican percibir un excelente clima labora a su vez tienen un desempeño laboral en la categoría de logro destacado, luego observamos a un 37% de docentes que perciben un clima laboral bueno los mismos que tiene un desempeño laboral en la categoría de logro destacado, seguido de un 21.9% de docentes que perciben un clima laboral bueno los mismos que tienen su desempeño laboral en la categoría de logro previsto.

4.1.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESTADÍSTICA PARA EL OBJETIVO GENERAL.

Hipótesis nula; Ho: $r = 0$: No existe relación entre el clima organizacional y el nivel de desempeño laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno, en el año 2017.

Hipótesis Alterna; Ha: $r \neq 0$: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el nivel de desempeño laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno, en el año 2017.

Prueba de hipótesis a usar:

Correlación rectilínea de Pearson

La relación de las variables toma valores comprendidos entre -1 y $+1$ pasando por 0

El $r = -1$ Comprende a una correlación negativa perfecta.

El $r = +1$ Comprende a una correlación positiva perfecta.

El $r = 0$, No existe ninguna correlación entre variable.

Fórmula:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Según los resultados haciendo uso del paquete Estadístico SPSS (Versión 22.0) obtenemos el siguiente resultado.

Tabla 19

Relación entre el clima organizacional y el nivel de desempeño laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno, en el año 2017.

	DESEMPEÑO LABORAL	CLIMA ORGANIZACIONAL
	Correlación de Pearson 1	,551**
DESEMPEÑO LABORAL	Sig. (bilateral)	,000
	N	73
	Correlación de Pearson ,551**	1
CLIMA ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	,000
	N	73

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

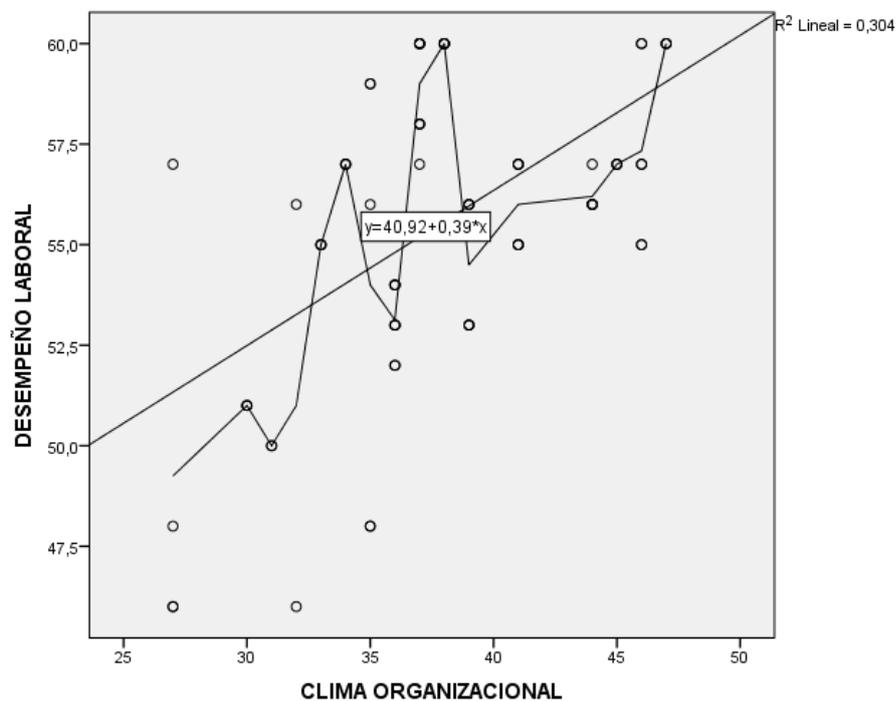


Figura 14. Relación entre el clima organizacional y el nivel de desempeño laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno.

Los resultados según el SPSS nos indican un valor del coeficiente de correlación de Pearson igual a + 0.551** el cual nos indica que existe una correlación significativa alta entre el clima organizacional y el nivel de desempeño laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno, a un nivel de significancia de 0.05 o 5% de error, el grado positivo nos indica que si se presenta un mejor clima organizacional se tendrá un mayor desempeño laboral en los docentes. Mientras que el coeficiente de determinación, obtenido es de $R^2 = 0.304 = 30.4\%$; este estadígrafo indica que los niveles de Clima Organizacional explican el nivel de Desempeño Laboral en un 30.4% de los casos observados en los docentes de las Instituciones Educativas Iniciales de la ciudad de Puno.

De los resultados obtenidos se infiere que el Clima organizacional guarda relación significativa alta con el desempeño laboral de los docentes, siendo un $0.304 = 30.4\%$ el nivel de significancia de 0.05 o 5% de error.

Esto manifiesta que si existe buen clima organizacional se logrará un mejor desempeño laboral por parte de los docentes, a la vez la mejora de la educación de calidad que es lo que busca el ministerio de educación.

Alcazar (2017), llega a la conclusión que el clima organizacional percibido por los docentes I.E.S. Nuestro Señor de Locumba durante el año 2014, se relaciona directamente con la actitud de compromiso institucional; significando que cualquier variación de la primera una afecta en considerablemente en la segunda.

Por otra parte encontramos a Balzán (2008), que llega a la siguiente conclusión: La relación positiva existente entre el acompañamiento pedagógico del supervisor y el desempeño docente demuestra la importancia de la unificación de todos los factores y funciones implícitas dentro de la gestión del supervisor con el fin de lograr los objetivos institucionales, la toma de decisiones y el éxito en la ejecución laboral del docente.

CONCLUSIONES

- La prueba de hipótesis con el uso del coeficiente de correlación de Pearson igual a + 0.551**, nos indica que existe una correlación significativa alta entre el clima organizacional y el nivel de desempeño laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno, a un nivel de significancia de 0.05 o 5% de error, el grado positivo nos indica que si se presenta un mejor clima organizacional se tendrá un mayor desempeño laboral en los docentes.

-Para el primer objetivo específico, podemos concluir que los docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno tienen un buen nivel de percepción del clima organizacional. A un nivel de significancia o error del 5%, porque en las categorías de excelente y bueno se tiene el mayor porcentaje de percepción de clima organizacional que sumados llegan a un 90.4% de aceptación.

-Para el nivel de desempeño laboral evaluado por los directivos de las instituciones educativas iniciales, podemos concluir que el nivel de desempeño laboral que presentan los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno, está en las categorías de Logro Previsto y Destacado. A un nivel de significancia o error del 5%, puesto que los porcentajes de ambas categorías suma un total de 97.9% lo que demuestra el buen desempeño de los docentes.

-Para el tercer objetivo específico podemos determinar que los factores de clima organizacional que más se relacionan con el desempeño laboral de los docentes del nivel inicial de la ciudad de Puno, son el manejo de conflictos y la identidad de los docentes, puesto que estos demuestran relaciones bivariadas de Pearson altamente significativas con los factores de desempeño laboral.

RECOMENDACIONES

-Se sugiere a directivos y docentes realizar investigaciones que consideren el clima organizacional como factor influyente en el desempeño laboral que tienen los docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno, el mismo que también debe mostrarse en docentes del nivel primario y secundario, considerando también el lugar de trabajo ya sea urbano o rural.

-Se sugiere que los directivos y docentes de las instituciones educativas tanto del nivel inicial, primario y secundario prioricen y se involucre más en el aspecto del clima organizacional, puesto que un óptimo desempeño docente es reflejo de un trabajo armónico y producto de un buen clima organizacional.

-A los directivos y docentes se les recomienda tener una actitud de compromiso institucional como parte integrante donde laboran, dándole un agregado de su dedicación para el desarrollo de la institución educativa.

-Se sugiere que tanto directivos y docentes, realicen investigaciones para determinar la diferencia que existe entre el liderazgo de un director y una directora para la resolución de conflictos dentro de la institución educativa.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcazar, Y. (2017). *El clima organizacional y su relación con el compromiso institucional de los docentes de las IES nuestro Señor de Locumba durante el año 2014*. (Tesis de maestría). UNA Puno.
- Araujo, M. y Leal, M. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales.
- Balzán, Y. (2008). *Acompañamiento Pedagógico del Supervisor y Desempeño docente en la Escuelas Básicas*, Venezuela, trabajo para optar el grado de magister en Supervisión Educativa.
- Byars Ll. y Rue L. (1996). *Gestión de recursos humanos*- 4ta Edición, McGraw-Hill Interamericana.
- Carrillo, M., Leal, M., Lorena M., & Muñoz, M. (2012). *Responsabilidad Social Universitaria. La opinión de profesores y alumnos*. Revista de Educación y Desarrollo.
- Castillo, R. (2003), *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los docentes adscritos a la escuela básica bolivariana simón Planas Municipio Torres* - Estado Lara.
- Contreras B. (2005), *Estilo de liderazgo de una directora y participación de docentes y alumnos en la gestión escolar*. Estudio de caso en un centro educativo del nivel secundario de Lima Norte. PUCP, Lima

- Cosío, A. (2001). *Recursos humanos*. Disponible en:
http://recursoshumanosucvvsjl2011.blogspot.pe/2011/11/clima-institucional-y-organizacional_12.html
- Cucho, W. (2015). *Los niveles de autoestima y el clima institucional en los docentes de la facultad de ciencias de la educación de la universidad nacional del altiplano Puno, año 2014*. (Tesis de maestría). UNA Puno.
- Chambilla, I. (2014). *Relación entre el nivel de autoestima y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.I. N° 255 Chanu Chanu Puno, 2014*. (Tesis de maestría). UNA Puno.
- Chiavenato, I. (1995). *Evaluación de desempeño humano*. México: Thomson.
- Chiavenato, I. (2005). *Liderazgo y comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Thomson.
- Durán, S. (2014). *Grado de correlación entre la gestión del conocimiento y la satisfacción laboral en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno* (Tesis de Maestría). (Tesis de maestría). UNA Puno.
- Drucker (1990). *El clima organizacional*. Disponible en: www.gestiopolis.com/obra-peter-drucker-mr-management/
- Edel, R., García, A. y Casiano, R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional* (Versión electrónica gratuita ed., Vol. I). Obtenido de <http://eumed.net/libros/2007c/>
- Fernández (2002). *La comunicación en las organizaciones*, trillos México.
- Fernández, J. (2008). *El desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia en maestros de educación primaria de la ciudad de Lima*. Universidad de San Martín de Porras, Lima – Perú.
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad organizacional (SLC). Disponible en: [://www.Dimensiones%20del%20clima % 20 organizacional %>](http://www.Dimensiones%20del%20clima%20organizacional%20). [Consulta 14 marzo 2013].
- Hernandez, R. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Ley 28044, *Ley General de Educación*.

- Ley 29944, *Ley de la Reforma Magisterial*.
- López, R. (2007). *El Clima Institucional como resultado del tipo de relaciones humanas en la I.E.S. de la UGEL Yunguyo – Periodo 2007*. (Tesis de maestría). UNA Puno.
- Mamani, W. (2009). *Estilo de liderazgo directivo y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas Secundarias de la Unidad de Gestión Educativa el Collao - Ilave- 2009*. (Tesis de maestría). UNA Puno.
- Mamani, A. (2016). *Relación entre el clima institucional y el desempeño docente de las instituciones educativas primarias del distrito de Copani de la provincia de Yunguyo*. (Tesis de maestría). UNA Puno.
- Maldonado, N. (2011). *La motivación laboral y su relación en el rendimiento profesional de los docentes de la IES Independencia Nacional de la ciudad de Puno-2011*. (Tesis de maestría). UNA Puno.
- Marquéz, M. (2009). *La satisfacción laboral*. Disponible en:
<http://www.monografias.com/usuario/perfiles/moramarp>.
- Ministerio de Educación. (2016). *Marco de Buen Desempeño Docente*, Perú.
- Ministerio de Educación. (2006). *Proyecto Educativo Nacional al 2021* Perú.
- Monje, J. (2008). *Influencia de la gestión institucional y administrativa en los resultados de gestión pedagógica en las instituciones educativas secundarias de la unidad de gestión educativa local el Collao – Ilave*. (Tesis de maestría). UNA Puno.
- Palacios, Y.(2015). *La percepción y satisfacción del docente respecto a la labor tutorial*. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura - Perú.
- Panta, L. (2015). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo "talentos" de la ciudad de Chiclayo* (tesis para optar el título de licenciado en administración de empresa). Universidad católica santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo - Perú.
- Quero, Mendoza y Torres. (2014). *Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales* .Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/782/78230409001.pdf>

- Rincón, J. (2005). *Relación entre estilo de liderazgo del director y el desempeño docente del Valle de Chumbao de la Provincia de Andahuaylas*. (Tesis Maestría) UNMSM, Lima-Perú.
- Saccca, J.(2010). *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación Básica Alternativa (CEBA) del distrito de San Martín de Porres*, UNMSM, Lima-Perú.
- Salas, J.(2013). *Influencia de gestión institucional del personal directivo en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa mixto Santo Tomas*.
- Segredo, A. (2013). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*. Escuela Nacional de Salud Pública. La Habana, Cuba (Redalyc, revista científica).
- Sevillano, M. (2005). *Didáctica en el siglo XXI. Ejes en el aprendizaje y enseñanza de localidad*. España: Editorial Mc Graw Hill.
- Sierra, R. (2001). *Técnicas de la investigación social*. (14° edición). España: Thomson Learning.
- Torres, C. (2000). *Metodología de la investigación científica*. (7° edición). Lima:UMSM.
- Tumi, J. (2012). *Gestión educativa y su influencia en la satisfacción laboral de los docentes de educación básica regular de la UGEL Lampa 2010*. (Tesis de maestría). UNA Puno.
- Zela, O. (2010). *Percepción del clima organizacional y nivel de satisfacción laboral del personal de la Unidad de gestión educativa Local-Puno 2009*. (Tesis de maestría). UNA Puno.



ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario a docentes sobre del clima organizacional.**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
ESCUELA DE POST GRADO**CUESTIONARIO DOCENTE

1.- Nombre de la institución:.....

2.- Condición Labora: Contratado () Nombrado ()

3.- Fecha:.....

Distinguido colega el presente cuestionario tiene la finalidad de conocer el CLIMA ORGANIZACIONAL de su Institución Educativa, con el propósito de contribuir en la mejora de su labor docente, para los cual deberá marcar con una X en la letra de respuestas que considere apropiada, le expreso mi agradecimiento por su valiosa colaboración. Gracias

1) Los docentes de su institución educativa, tienen autonomía y son responsables en la toma de Decisiones relacionadas a su trabajo diario.

- a) Totalmente de acuerdo.
- b) De acuerdo.
- c) En desacuerdo.
- d) Totalmente en desacuerdo

2) Las responsabilidades compartidas entre directivos y docentes es de plena confianza.

- a) Totalmente de acuerdo.
- b) De acuerdo.
- c) En desacuerdo.
- d) Totalmente en desacuerdo

3) Durante la permanencia en su institución educativa, siempre ha recibido algún incentivo o premio por su desempeño profesional.

- a) Totalmente de acuerdo.
- b) De acuerdo.

- c) En desacuerdo.
 - d) Totalmente en desacuerdo
- 4) En su institución educativa, se toma en cuenta las sanciones o castigos para superar los problemas que se presentan.
- a) Totalmente de acuerdo.
 - b) De acuerdo.
 - c) En desacuerdo.
 - d) Totalmente en desacuerdo
- 5) Existe un ambiente de trabajo grato y saludable en su institución educativa.
- a) Totalmente de acuerdo.
 - b) De acuerdo.
 - c) En desacuerdo.
 - d) Totalmente en desacuerdo
- 6) Las relaciones interpersonales entre los trabajadores de su institución educativa, son buenas.
- a) Totalmente de acuerdo.
 - b) De acuerdo.
 - c) En desacuerdo.
 - d) Totalmente en desacuerdo
- 7) La coordinación y comunicación son fluidas entre los trabajadores de su institución educativa.
- a) Totalmente de acuerdo.
 - b) De acuerdo.
 - c) En desacuerdo.
 - d) Totalmente en desacuerdo
- 8) Ha recibido permanentemente, asesoría y capacitación en su institución educativa para mejorar su desempeño.
- a) Totalmente de acuerdo.
 - b) De acuerdo.
 - c) En desacuerdo.
 - d) Totalmente en desacuerdo.

9) Cuando se presenta un conflicto en la institución educativa, hay un esfuerzo de la comunidad educativa por indagar las causas que lo originan, antes de tomar una decisión.

- a) Totalmente de acuerdo.
- b) De acuerdo.
- c) En desacuerdo.
- d) Totalmente en desacuerdo

10) Al resolver los conflictos que se presentan en la institución educativa, siempre se respeta la opinión de las partes involucradas.

- a) Totalmente de acuerdo.
- b) De acuerdo.
- c) En desacuerdo.
- d) Totalmente en desacuerdo

11) El grado de identidad y compromiso, de los trabajadores de la institución educativa, en relación con los objetivos institucionales son muy buenas.

- a) Totalmente de acuerdo.
- b) De acuerdo.
- c) En desacuerdo.
- d) Totalmente en desacuerdo

12) Los trabajadores, se identifican con la Misión y Visión de la institución educativa.

- a) Totalmente de acuerdo.
- b) De acuerdo.
- c) En desacuerdo.
- d) Totalmente en desacuerdo.

FUENTE: Tesis, “Liderazgo directivo y clima organizacional en las Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2009”

Anexo 2. Ficha de evaluación de desempeño docente.

FICHA DE EVALUACIÓN EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE

(Para uso de los Directivos de las instituciones Educativas al personal Jerárquico o docente)

NOMBRE DEL PROFESOR(A):.....

Institución Educativa:..... **Cargo:**.....

- | |
|---|
| <p>1. Inicio: Cuando el docente está empezando a desarrollar los desempeños previstos o evidencia dificultades y requiere acompañamiento pedagógico permanente en la institución educativa y la intervención de otras instituciones.
 01 a 20 puntos</p> <p>2. Proceso: Cuando el docente está en camino de lograr los desempeños previstos y requiere acompañamiento pedagógico periódico en la institución educativa y la intervención de otras instituciones.
 21 a 35 puntos</p> <p>3. Logro Previsto: Cuando el docente evidencia el logro de los desempeños previstos.
 36 a 50 puntos</p> <p>4. Logro destacado: Cuando el docente evidencia el logro por encima de los desempeños previstos y es potencial acompañante pedagógico de sus pares profesionales en la institución educativa.
 51 a 60 puntos</p> |
|---|

DOMINIO 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.							
COMPETENCIAS	N°	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN				FUENTE DE VERIFICACIÓN
			1	2	3	4	
<p>Competencia 1 Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.</p>	1	Demuestra conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña.					➤ Ficha de monitoreo
<p>Competencia 2 Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.</p>	2	Elabora creativamente la programación anual, UDA, SIC/SA, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.					➤ Programación anual ➤ UDA/SIC/SA.
	3	Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular: PA/UDA/SIC/SA					➤ Fecha cargo de entrega
PUNTAJE PARCIAL:							A =
DOMINIO 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes							
<p>Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.</p>	4	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					➤ Ficha de monitoreo
	5	Organiza el aula y otros espacios de manera pertinente, accesible y adecuada, para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.					➤ Ficha de monitoreo
<p>Competencia 4 Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes</p>	6	Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.					➤ Ficha de monitoreo.

aprendan de manera reflexiva y crítica en torno a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.	7	Utiliza recursos tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.					<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ficha de visita al aula de innovación y/ CRT. ➤ Ficha de monitoreo. 	
Competencia 5 Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y contextos culturales.	8	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.					➤ Matriz de evaluación	
	9	Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reporte/informe de la sistematización e interpretación de resultados. ➤ Registro de evaluación. 	
PUNTAJE PARCIAL:								B =
DOMINIO 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad								
Competencia 6 Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional que genere aprendizajes de calidad.	10	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					➤ Acta y fichas de asistencia a reuniones.	
	11	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE.					<ul style="list-style-type: none"> ➤ Presentación de proyectos. ➤ Informe de avance y resultados de los productos obtenidos. 	
Competencia 7 Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil, aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados	12	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					➤ Participación en escuela de padres, reuniones de AMAPAFA y otros.	
PUNTAJE PARCIAL:								C =
DOMINIO 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente								
Competencia 8 Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional; y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	13	Participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.					<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ficha de asistencia. ➤ Informe de actividad/comisión. 	
	Competencia 9 Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	14	Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la IE					➤ Registro de asistencia.
15		Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente					<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reporte de TOE. ➤ Ficha de observación. 	
PUNTAJE PARCIAL:								D =
RESULTADO FINAL								

Puntaje Final: A+B+C+D= En números:.....En letras:.....