

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**



**TESIS**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN  
PROFESORAS DE NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE PUNO DE LA  
UGEL PUNO 2016**

**PRESENTADA POR:**

**YOLANDA CHABELA MAMANI YUCRA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN  
MENCIÓN EN EDUCACIÓN INTERCULTURAL**

**PUNO, PERÚ**

**2018**

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN  
PROFESORAS DE NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE PUNO DE LA  
UGEL PUNO 2016

PRESENTADA POR:

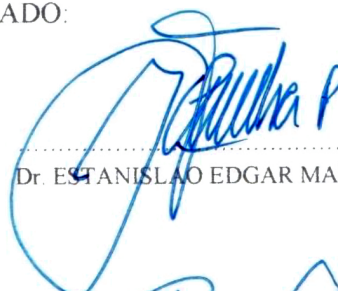
YOLANDA CHABELA MAMANI YUCRA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN  
MENCIÓN EN EDUCACIÓN INTERCULTURAL

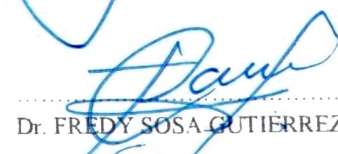
APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE



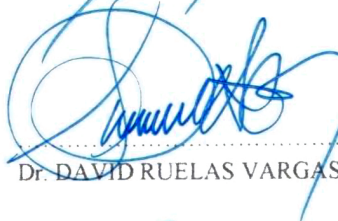
Dr. ESTANISLAO EDGAR MANCHA PINEDA

PRIMER MIEMBRO



Dr. FREDY SOSA GUTIÉRREZ

SEGUNDO MIEMBRO



Dr. DAVID RUELAS VARGAS

ASESOR DE TESIS



M.Sc. JUAN ALEXANDER CONDORI PALOMINO

Puno, 25 de setiembre de 2018.

ÁREA: Organización de instituciones educativas para EBI.

TEMA: Clima organizacional y desempeño docente en profesoras del nivel inicial.

## DEDICATORIA

A la memoria de mis padres: Nolberto y Sabina: a quienes en todo momento los llevo en mi mente y corazón, cuando no tenía a quien acudir, sabía que podía contar con ellos, cuando todo se ponía difícil ahí estaban ellos a mi lado diciéndome que todo saldría bien, todo es posible, tú puedes, eran palabras de aliento para seguir avanzando.

A Rubén, Jhonatan Rubens y Paul Brian ustedes son todo para mí, son el amor, la esperanza, mi gran ilusión, la ilusión de verlos crecer día a día y llegar a ser personas de bien, gracias por estar aquí conmigo, los amo tanto, porque ustedes son la razón de mi vida y de mi superación.

A mis hermanos y en especial mi profundo reconocimiento a Claudio por su constante apoyo en la superación de mi trayectoria profesional.

## AGRADECIMIENTOS

- A la Universidad Nacional del Altiplano por acogerme en sus aulas universitarias.
- A Dios por cada segundo de vida que nos da, para disfrutar de este mundo y porque cada día guía nuestros pasos.
- A las autoridades, docentes y personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, para ellos mi profundo agradecimiento.
- A las Directoras y docentes de aula de las diferentes Instituciones Educativas, mi reconocimiento, ya que gracias a ellos se recopiló la información requerida para el desarrollo de esta investigación.
- Al asesor de la investigación, quien, con su amplia experiencia y trayectoria en su ejercicio profesional, dio una valiosa contribución en el desarrollo de este trabajo.
- A los miembros del jurado, por impartir todos sus conocimientos y aportes a esta investigación.

**ÍNDICE GENERAL**

	<b>Pág.</b>
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
ÍNDICE DE ANEXOS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	1

**CAPÍTULO I****REVISIÓN DE LITERATURA**

1.1	Marco teórico	2
1.2	Antecedentes	3
1.2.1	A nivel internacional	3
1.2.2	Antecedentes de investigación a nivel nacional	5
1.2.3	Antecedentes de investigación a nivel local	9
1.3	Base teórica	11
1.3.1	Clima organizacional	11
1.3.2	Definiciones de Organización	11
1.3.3	Importancia del Clima Organizacional	12
1.3.4	Desempeño docente	13
1.3.5	Definición de docente	13
1.3.6	Marco del Buen Desempeño Docente	14
1.3.7	Elementos que componen el marco de buen desempeño docente	14
1.3.7.1	Teorías del desempeño docente:	15
1.3.8	Evaluación del desempeño docente	15
1.3.9	Características de la evaluación del desempeño docente	17
1.4	Marco conceptual	18
1.4.1	Clima organizacional	18
1.4.2	Factores del clima organizacional	18
1.4.3	Aplicación de la Estructura	19
		iii

1.4.4	Relaciones interpersonales o de participación	19
1.4.5	Programación curricular de educación inicial	20
1.4.6	Procesos de planificación a largo y corto plazo	20

## **CAPÍTULO II**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

2.1	Planteamiento de la investigación	23
2.2	Justificación	25
2.3	Formulación del problema	26
2.3.1	Enunciado principal	26
2.3.2	Enunciados secundarios	26
2.4	Objetivos	27
2.4.1	Objetivo general	27
2.4.2	Objetivos específicos	27
2.5	Hipótesis	28
2.5.1	Hipótesis general	28
2.5.2	Hipótesis específicas	28
2.6	Sistema de variables	29

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

3.1	Tipo de la investigación	30
3.1.1	Tipo de investigación	30
3.1.2	Diseño de investigación	30
3.2	Población y muestra de la investigación	31
3.2.1	Criterios de inclusión y exclusión	31
3.3	Técnicas, instrumentos de recolección de datos y diseño estadístico	33
3.3.1	Materiales y equipos	33
3.3.2	Técnicas e instrumentos de recojo de datos	33

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1	Clima organizacional y el desempeño docente en profesoras del nivel inicial de la UGEL Puno	35
4.1.1	Relación entre clima organizacional y desempeño docente	35
4.1.2	Resultados sobre el clima institucional	36
4.2	Discusión 1	37

4.3	Discusión 2	39
4.3.1	Relación entre recompensa y gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje.	49
4.3.2	Resultados sobre dimensión Recompensa del clima institucional	49
4.3.3	Resultados sobre la dimensión gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje del desempeño docente	50
4.4	Relación entre relaciones interpersonales y responsabilidades profesionales.	55
4.4.1	Resultados sobre dimensión relaciones interpersonales del clima institucional	56
4.4.2	Resultados sobre la Dimensión Responsabilidades Profesionales del Desempeño Docente	57
4.5	Relación entre identidad y evaluación de los aprendizajes	60
4.5.1	Resultados sobre dimensión identidad del clima institucional	61
4.5.2	Resultados sobre la dimensión Evaluación de los aprendizajes del desempeño docente	61
	CONCLUSIONES	66
	RECOMENDACIONES	68
	BIBLIOGRAFÍA	70
	ANEXOS	77

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
1. Población de directoras y docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno - 2016	32
2. Nivel del clima organizacional en instituciones educativas del nivel inicial de la UGEL – PUNO – 2016.	36
3. Nivel del desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial de la UGEL – Puno – 2016	38
4. Correlación entre clima organizacional y el desempeño docente	41
5. Interpretación del coeficiente de Pearson	41
6. Nivel de la dimensión estructura como parte del clima organizacional	44
7. Nivel de la dimensión planificación del trabajo pedagógico como parte del Desempeño docente.	45
8. Correlación entre estructura del clima organizacional y la planificación del trabajo pedagógico del desempeño docente	46
9. Valor de coeficiente r de Pearson	47
10. Nivel de la dimensión recompensa como parte del clima organizacional	49
11. Nivel de la dimensión gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje como parte del desempeño docente.	51
12. Correlación entre recompensa del clima organizacional y la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje del desempeño docente	52
13. Correlación del coeficiente de Pearson según Hernández.	53
14. Nivel de la dimensión relaciones interpersonales como parte del clima organizacional	56
15. Nivel de la dimensión responsabilidades profesionales como parte del desempeño docente	57
16. Correlación entre relaciones interpersonales del clima organizacional y las responsabilidades profesionales del desempeño docente	58
17. Correlación del coeficiente de Pearson según Hernández.	58
18. Nivel de la dimensión identidad como parte del clima organizacional	61
19. Nivel de la dimensión evaluación de los aprendizajes como parte del desempeño docente	62



20. Correlación entre identidad del clima organizacional y evaluación de los aprendizajes del desempeño docente	62
21. Correlación del coeficiente de Pearson	63

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Nivel del clima organizacional en instituciones educativas iniciales UGEL Puno – 2016.	36
2. Nivel del desempeño docente en las IEI de la UGEL – PUNO, 2016.	38
3. Región crítica de la distribución “t” de Student para la hipótesis general	43
4. Nivel de la dimensión estructura como parte del clima organizacional.	44
5. Nivel de la dimensión planificación del trabajo pedagógico como parte del desempeño docente.	45
6. Región crítica de la distribución “t” de student para la hipótesis específica 1.	48
7. Nivel de la dimensión recompensa como parte del clima organizacional.	50
8. Nivel de la dimensión gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje como parte del desempeño docente	51
9. Región crítica de la distribución “t” de Student para la hipótesis específica 2.	55
10. Nivel de la dimensión relaciones interpersonales como parte del clima organizacional.	56
11. Nivel de la dimensión responsabilidades profesionales como parte del desempeño docente.	57
12. Región crítica de la distribución “t” de Student para la hipótesis específica 3.	60
13. Nivel de la dimensión identidad como parte del clima organizacional.	61
14. Nivel de la dimensión evaluación de los aprendizajes como parte del desempeño docente.	62
15. Región crítica de la distribución “t” de Student para la hipótesis específica 4.	65

## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
1. Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno 2016.	78
2. Cuestionario: clima organizacional y marco de buen desempeño docente	80

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito contribuir al quehacer educativo y a reorientar el trabajo a partir de la dirección de las Instituciones Educativas del nivel Inicial. Tiene por problemática general: ¿Cuál es la relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en profesoras del nivel inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno ?, el objetivo general es: Determinar la relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en profesoras de educación inicial del distrito de Puno, siendo los objetivos específicos: Determinar la relación entre las dimensiones de estructura y planificación del trabajo pedagógico. Establecer la relación significativa entre dimensiones de recompensa y la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje. Identificar la relación significativa entre relaciones interpersonales y responsabilidades profesionales. Describir la relación significativa entre las dimensiones de identidad y la evaluación de los aprendizajes en profesoras de educación inicial del distrito de Puno. La metodología aplicada en cuanto a las técnicas e instrumentos de recojo de datos, se utilizó y aplico dos cuestionarios a profesoras y directoras más la escala de opinión, los cuales permitieron recoger datos referidos al clima organizacional y el desempeño docente. Con los objetivos mencionados se llegó a la siguiente conclusión principal: Según los resultados de la prueba de hipótesis general donde hacemos uso de la correlación de Pearson, tenemos un valor del coeficiente de correlación igual a ( $r = 0,295$ ), de donde podemos determinar que existe una relación directa y altamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en profesoras de educación inicial del distrito de Puno UGEL Puno en el año 2016.

**Palabras Claves:** clima organizacional, desempeño docente, directoras, dimensiones, educación, profesoras y relación.

## ABSTRACT

The purpose of this research work was to contribute to the educational task and to reorient the work from the direction of the educational institutions of the initial level. It has as a general problem: what is the significant relationship between the organizational climate and the teaching performance in teachers of the initial level of the Puno district of the UGEL Puno?, the general objective is: to determine the significant relationship between the labor climate and the teaching performance in initial education teachers of the district of Puno, being the specific objectives: to determine the relationship between the dimensions of structure and planning of the pedagogical work. Establish the significant relationship between reward dimensions and the management of learning processes. Identify the meaningful relationship between interpersonal relationships and professional responsibilities. To describe the significant relationship between the dimensions of identity and the evaluation of learning in initial education teachers of the district of Puno. The methodology applied in terms of techniques and instruments of data collection, two questionnaires were used and apply to teachers and directors more the scale of opinion, which allowed to collect data referring to the labor climate and the teaching performance. With the aforementioned objectives, the following main conclusion was reached: according to the results of the general hypothesis test where we use Pearson's correlation, we have a correlation coefficient value equal to ( $R = 0.295$ ), from where we can to determine that there is a direct and highly significant relationship between the labor climate and the teaching performance in initial education teachers of the Puno UGEL Puno District in the year 2016.

**Keywords:** Dimensions, directors, education, labor climate, teacher performance, teachers and relationship.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulada: Clima Organizacional y Desempeño Docente en Profesoras del Nivel Inicial del Distrito de Puno de la UGEL Puno, se realizó teniendo conocimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Pos Grado de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, con la finalidad de obtener el Grado Académico de Magister Scientiae en Educación con la mención en: Educación Intercultural. El trabajo de investigación se estructura en cuatro capítulos:

En el capítulo I: se destaca el desempeño docente de las profesoras del nivel inicial del distrito de Puno, pretendiendo asumir una posición de análisis de los antecedentes, bases teóricas y conceptos básicos referentes al estudio, permite la concepción de definiciones y terminología básica para su comprensión, se presenta también, las hipótesis principales, específicas y las variables.

En el capítulo II: se propone diagnosticar los problemas que ocasionan una buena gestión educativa, con respecto al clima organizacional que asumen las profesoras de educación inicial del distrito de Puno, presentamos el problema a través de su descripción, enunciado, objetivos generales, específicos y justificación.

En el capítulo III: para concretizar el trabajo, se presenta la metodología empleada, el tipo de investigación, la población de estudio, por último se analiza la muestra empleada. La metodología empleada, técnicas e instrumentos de investigación se realizaron teniendo en cuenta los procedimientos pertinentes a un diseño estadístico apropiado.

En el capítulo IV: se presenta los resultados de la investigación, los cuales están expresados en cuadros, gráficos, tablas y figuras, para su mejor comprensión los que fueron importantes para probar las hipótesis planteadas.

## CAPÍTULO I

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 1.1 Marco teórico

El Proyecto Educativo Nacional, señala que se requiere una docencia funcional, transformadora en espacios de aprendizajes de valores, respeto y convivencia intercultural, que las instituciones educativas públicas logren una educación de calidad y una permanente reflexión sobre el desempeño docente y la práctica pedagógica con el fin de intervenirla, reorientarla y mejorarla. La nueva política curricular expresa trabajar en función a los 5 compromisos de gestión escolar, especialmente el clima organizacional, las instituciones educativas y el profesorado, estamos en tiempos modernos donde imperan el paradigma de la globalización, avance científico y tecnológico, donde la humanidad entera ha sufrido cambios muy sustanciales en los aspectos: económico, político y social; generando problemas en países en vías de desarrollo, así afectando a la educación en general, dando lugar a muchos paradigmas de reformas educativas y la intervención de otras organizaciones internacionales con miras de mejorar la calidad educativa. En las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Puno que pertenecen a la UGEL Puno, el clima organizacional no funciona adecuadamente por falta de liderazgo pedagógico de parte de las directoras de las instituciones educativas, sobre todo en las instituciones multigrados. La falta del buen clima institucional imposibilita y no permite mantener buenas relaciones interpersonales entre la comunidad educativa, no se logra el trabajo en equipo con un fin común, no se logra la convivencia escolar entre directoras, docentes, padres de familia, niños y niñas. La especialista del educación inicial de la UGEL Puno, al inicio de las labores escolares del año 2016, en una entrevista televisiva, exhortó el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar, sobre todo el de mantener un buen

clima institucional, esto debido que al finalizar el año 2015, observo que las constantes quejas que llegan a las oficinas de la especialista del nivel de educación inicial son sobre ruptura de relaciones humanas, actitudes negativas de docentes y personal administrativo, quejas de la mala administración y abuso de autoridad. Este contexto de convivencia se observa en la mayoría de docentes y directoras, y esto influye en el comportamiento de padres de familia y en el aprendizaje de los niños que se encuentra recibiendo una educación infantil.

## 1.2 Antecedentes

### 1.2.1 A nivel internacional

Naranjo, Paz y Marín (2014) tuvieron como objetivo general: determinar procesos e intervención del clima organizacional de la IPS de la Universidad Autónoma de Manizales con base en su caracterización. Llegando a la conclusión: tras el estudio realizado, con relación a los objetivos específicos, se concluye que, frente a la situación actual, el clima organizacional de la IPS-UAM es poco satisfactorio en las cuatro dimensiones que lo componen, según el abordaje realizado en esta investigación y porque no hay sinergia entre ellas que permita que el clima organizacional favorezca el desarrollo de la institución y de quienes laboran en ella. Los resultados muestran ausencia o déficit en las prácticas para gestionar el talento humano (diseño organizacional, distribución de cargas, diseño de perfiles, modelos de compensación, selección de personal, formación, gestión del desempeño y administración del personal), aspectos en los que las calificaciones obtenidas fueron bajas.

Según Martínez (2017) concluye que el desarrollo profesional, es la actividad que realiza el docente con visión en la enseñanza e investigación de su práctica, que da en el desarrollo de beneficios, de grupo y colectivos, creando las condiciones para generar el bien común, a través de la colaboración y solidaridad entre los miembros de una comunidad educativa, con miras de bienestar social sustentable y permanente, que genera desarrollo profesional y personal, elevando el grado de satisfacción laboral, creando organizaciones de calidad en su cultura, clima y ambiente organizacional.



Según Sierra (2015) tuvo como objetivo general: Establecer el Clima Laboral de los/as colaboradores/as del área administrativa del Hospital Regional de Cobán, Alta Verapaz. Asimismo, se busca la resolución de algún problema, o alcanzar una meta del conocimiento. Llegando a la siguiente conclusión: Se estableció que el clima laboral del área administrativa del Hospital Regional de Cobán se encuentra favorable, por la incidencia de factores positivos encontrados. Sin embargo, se encontró todavía un tanto deficiente los factores de orientación a la calidad y la remuneración. Se estableció que los aspectos que influyen de forma positiva en la comunicación son las sugerencias, así como la libertad para hablar con el jefe.

Según Villavicencio (2015) en su investigación llegó a las siguientes conclusiones: validez del contenido de este instrumento es representativo de la propiedad que se mide, se analizó ítem a ítem, tanto en cuanto a su estructura gramatical y su presentación como revisando que estos fueran muestras de comportamientos representativos de lo que se pretendió medir. Validez ecológica. Adicionalmente y por la relevancia que conlleva, se hace énfasis en que se cumplió también con el tipo de validez ecológica. Al respecto el diseño de la investigación consideró adecuadamente las circunstancias que de modo natural se dan en el contexto del fenómeno a estudiar. En este sentido, la información para la elaboración del cuestionario y los datos obtenidos en la medición del clima organizacional provienen de los empleados en situaciones que le son naturales.

Según Díaz (2015) la investigación llegó a las siguientes conclusiones:

1. Se identificó la existencia de una relación significativa entre el factor maestría de motivación de logro y los factores de clima organizacional; satisfacción de los trabajadores, relaciones sociales entre los miembros de la organización, unión y apoyo entre los compañeros de trabajo, consideración de los directivos, beneficios y recompensas, motivación y esfuerzo y liderazgo de directivos. Concluyendo así que en un mejor clima organizacional, hay una mayor preferencia por desempeñar tareas difíciles, buscando la perfección en el trabajo.
2. Entre el factor competitividad de la motivación de logro y tres factores de clima organizacional: satisfacción con el trabajo, unión y apoyo entre

los compañeros y beneficios y recompensas se observa una relación significativa, con esto concluye que en un clima organizacional favorable se describe el deseo de ser mejor en situaciones interpersonales.

Según Rodríguez (2014) la investigación llegó a la siguiente conclusión: En cuanto a los resultados presentados por parte de la función pública posicionan a la SEDESOL en el 14 de 20 dependencias gubernamentales, lo que significa que el clima organizacional y cultura organizacional es favorable pero requiere implementar de forma eficaz acciones que le den una posición mejor en esta evaluación y así mejorar la imagen de ésta en lo interno y en lo externo.

### **1.2.2 Antecedentes de investigación a nivel nacional**

Según Espejo (2016) planteó como objetivo general: Determinar la influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín – 2014. Su hipótesis general fue planteada de la siguiente manera: El clima organizacional influye significativamente en el desempeño Laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín – 2014. La metodología utilizada fue el diseño no experimental, ya que solo se observó los fenómenos, fue transversal porque los datos se tomaron en un solo momento de la investigación fue descriptivo, correlacional, porque se detalló la situación encontrada y fue correlacionada. La conclusión principal a la que arribo en la investigación que se determinó que el clima organizacional influye directa y significativamente en un 78.9% en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín – 2014, se observó que el clima organizacional no es favorable para el desarrollo de sus actividades por ello que el personal tiene un deficiente desempeño.

Según de Millán y Montonero (2017) tuvieron como objetivo general: determinar si existe relación positiva en el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Oncorad de la ciudad de Chiclayo. Llegando a la siguiente conclusión: El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral por ser ambos factores fundamentales para la armonía institucional, al realizar el análisis de la clínica Oncorad se obtuvieron los siguientes resultados: La variable clima organizacional sus dimensiones mayores valoradas fueron; involucramiento laboral con 4,049% y comunicación con 3,966% y las menos

valoradas fueron; autorrealización con 3,851% y supervisión con 3,891%. Así mismo para la variable de satisfacción laboral, entre las dimensiones más valoradas fueron significación de la tarea con 4,317% y condiciones de trabajo con 4,207% y las de menor valor para los colaboradores estimaron beneficios económicos con 4,042% y reconocimiento personal y/o social con 4,129%. El análisis factorial confirmatorio de la variable satisfacción laboral mostró evidencia que existe una elevada aproximación entre el modelo teórico y los resultados obtenidos en la investigación.

En un estudio referido al clima organizacional, según Quispe (2015), tuvo como objetivo general: determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral; es decir, en qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pucucha-Andahuaylas, la metodología corresponde al enfoque cuantitativo, que se centraliza en los aspectos observables y susceptibles de cuantificación de los fenómenos, utiliza la metodología empírico analítico y se sirve de pruebas estadísticas para el análisis de datos. Conclusión se evidencia estadística de correlación es de 0.520, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la  $p$ -valor  $<0.05$ .

Según Tupino (2014) tuvo como objetivo general: determinar la relación entre los estilos de liderazgo y clima organizacional. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional. La muestra estuvo compuesta por 53 docentes. El instrumento para medir ambas variables: Los estilos de liderazgo y el clima organizacional se utilizó el cuestionario y la técnica empleada fue la encuesta. Llegando a la siguiente conclusión: se aprecia que existe un índice de correlación positiva baja a nivel 0,333 lo indica que existe una relación entre el estilo de liderazgo y clima organizacional. Con respecto la prueba de hipótesis el valor  $05 < 0.05$  p, es decir existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en las I.I.EE. de la Red N° 08, UGEL N° 05 distrito de SJL. Lima; 2012.

Según Sánchez (2017) planteo como objetivo general: determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa 148 “Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre” del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima; 2017. La hipótesis general que planteo fue que existe una relación directa, positiva y significativamente entre el clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa 148 “Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre” del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima; 2017. En cuanto a la metodología fue utilizada cuantitativa de tipo básica, de tipo correlacional por que examina la relación entre el clima social familiar y las habilidades sociales, el diseño de trabajo fue no experimental de corte transversal o transaccional, llegando a la conclusión: Los resultados del objetivo general: Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva según rho de Spearman = 0,800 entre las variables: Clima organizacional y desempeño docente. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación muy alta. En cuanto a la significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a 0,01 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Según Quispe (2015), tuvo como objetivo general: determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pucucha, Andahuaylas 2015, la hipótesis general que planteó fue Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de pucucha, Andahuaylas, 2015. La metodología utilizada en la presente investigación corresponde al enfoque cuantitativo, que se centraliza en los aspectos observables y susceptibles de cuantificación de los fenómenos, utiliza la metodología empírico analítico y se sirve de pruebas estadísticas para el análisis de datos. El presente estudio responde al tipo de investigación correlacional, ya que tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre dos conceptos (variables) en este caso particular, determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de pucucha. Los estudios cuantitativos correlacionales miden el grado de relación entre dos o más variables. El diseño que se utilizó en la presente investigación fue de tipo no experimental, transaccional correlacional;

no experimental las cuales no fueron provocadas intencionalmente; transaccional y correlacional, porque se determina la relación entre clima organizacional y desempeño laboral sin precisar el sentido de causalidad. Llegando a la siguiente conclusión principal Con relación al primer objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión comunicación interpersonal y productividad laboral de la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas. En la tabla 13 la evidencia estadística de correlación es de 0.520, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor  $<0.05$ .

Por su parte Bardales (2016) tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres – Juanjuí, Año 2015. La hipótesis general fue planteada de la siguiente manera: existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjuí, 2015. La metodología utilizada en la presente investigación fue correlacional y llegó a la siguiente conclusión principal: En la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjuí Año 2015, existe una relación directa y significativa entre la variable desempeño laboral con la variable clima organizacional, sustentada en el coeficiente de correlación de Pearson  $R$  es igual a 0.511 y ratificada con el valor de p que es 0.030.

Según Ramírez (2017), tuvo como objetivo general determinar relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjuí, año 2017. Su hipótesis general fue planteada que existe relación significativa entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia territorial Huallaga Central – Juanjuí, año 2017. Utilizando una metodología de tipo descriptivo correlacional, donde llegó a la siguiente conclusión principal el clima organizacional suscitado en la Gerencia territorial Huallaga Central – Juanjuí, es inadecuada en un 50%, es decir para 10 colaboradores, debido al incumplimiento de las funciones, por la

falta de responsabilidad en cuanto al tiempo oportuno de las funciones efectuadas. Asimismo, las relaciones interpersonales entre los colaboradores es la inadecuada causando distinciones entre los mismos.

Según Vásquez (2015) en su tesis: Tuvo como objetivo principal conocer la relación que existe entre el clima organizacional y la calidad de servicio de las sedes judiciales, asimismo se tuvo como muestra 117 colaboradores, las cuales se le aplicaron una encuesta y entrevista. Se llegó a determinar la existencia de una relación entre las variables clima organizacional y calidad de servicio dentro de las Sedes Judiciales de Nueva Cajamarca, rioja, Moyobamba, Lamas y Tarapoto del distrito Judicial del departamento de San Martín, en el periodo 2015, ello debido a que tras aplicar la prueba de Rho-Spearman, el valor “p” es (valor de significancia = 0.030) obtenido ello es menor a 0.05.

### **1.2.3 Antecedentes de investigación a nivel local**

En una investigación referida al clima organizacional y desempeño laboral, según Edward (2014) llega a la siguiente conclusión: se determinó que es positiva, fuerte y significatividad entre clima organizacional y desempeño laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la UGEL Puno, en este sentido establece que el clima organizacional puede determinar o condicionar el comportamiento del personal y puede favorecer o desfavorecer el grado de desempeño laboral.

Según Zapana (2015), sustenta una tesis de maestría en la Universidad Nacional del Altiplano de Puno y llega a la siguiente conclusión: que existe una influencia significativa del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones vivienda y construcción. Es importante mencionar que los trabajadores son parte fundamental para el desarrollo y el cambio dentro de la Institución de tal forma que en un agradable ambiente de trabajo, se tendrá un excelente desempeño laboral tanto individual y colectivo.

Otra investigación referida a satisfacción laboral en docentes de educación Primaria emblemáticas de la Ciudad de Puno, Araca (2014) sustenta en su tesis de Maestría en la Universidad Nacional del Altiplano, concluye que el trabajo de las

docentes de las Instituciones emblemáticas, tienen un nivel de satisfacción laboral bajo en un 49%, 32% es el nivel medio, y un 15% nivel de satisfacción, y un 4% nivel alto, estos datos reflejan que las relaciones con los superiores son aceptables.

Según Reyes (2015) en su trabajo tuvo como objetivo general: Analizar la cultura organizacional y el nivel de satisfacción laboral del personal de la empresa Electro Puno S.A.A. - Puno, año 2014, su hipótesis general fue la cultura organizacional es débil por tanto existe insatisfacción laboral del personal de la Empresa Electro Puno S.A.A., Puno, año 2014. La metodología utilizada en la investigación fue el diseño que se aplicó es el diseño no experimental – transversal, puesto que no se ha manipulado deliberadamente ninguna de las variables propuestas en este estudio, solo se ha realizado una observación de variables en su ambiente natural, por tratarse de un análisis de datos en un momento dado. Se llegó a la conclusión siguiente: las Características Dominantes; que tiene la organización es un lugar muy personal, es como una familia donde las personas disfrutan de la compañía de otros. Siendo esta característica se encuentra dentro del modelo de la Cultura de tipo CLAN.

Según Ortiz (2016), tuvo como objetivo general: Encontrar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del Cuartel General de la cuarta Brigada de Montaña de la Región de Puno año 2016, planteándose como hipótesis general La influencia del clima organizacional, en la satisfacción laboral del Cuartel General de la cuarta Brigada de Montaña de la Región de Puno, año 2016, es muy bajo. La metodología utilizada en la presente investigación se aplicó el método deductivo según (Dávila, 2006), permite realizar el análisis teórico. El tipo de investigación según su finalidad es de tipo aplicativo, como menciona (Sierra, 2002), por su finalidad sean básicos y aplicativos, para este trabajo de investigación es de tipo aplicativo, es de nivel correlacional - causal. Llegando a la siguiente conclusión principal Existe inconformidad por parte de los trabajadores del Cuartel General de la cuarta Brigada de Montaña, donde se ha encontrado que la influencia del clima laboral respecto a la satisfacción laboral es de muy bajo en 11,4%, aunque “Se planteó como objetivo general analizar el clima laboral y su influencia ejercida en la satisfacción laboral del personal del hotel Royal Inn de la ciudad de Puno, 2015 y como hipótesis general fue el clima laboral influye significativamente en la satisfacción laboral del personal del hotel Royal



Inn de la ciudad de Puno-2015, la metodología utilizada en la presente investigación es de tipo descriptivo correlacional, el diseño de la investigación es descriptivo transaccional. La conclusión a la que llegó fue: los resultados reflejan la percepción de los trabajadores en cuanto a un clima laboral determinado por lo tanto genera un sentimiento de insatisfacción con su centro laboral. La mayoría de los trabajadores (70.4%) consideran como un mal clima laboral por lo que el ambiente para desarrollar sus actividades laborales con eficacia es denso y poco favorable, no hay en equipo de trabajo y tiene una alta rotación del personal; y a la vez se sienten insatisfechos entonces existe relación significativa ( $p=0.05$ ) entre las variables estudiadas, por lo tanto se acepta la hipótesis planteada puesto que el clima laboral influye directamente en la satisfacción de los trabajadores, del hotel.

### 1.3 Base teórica

#### 1.3.1 Clima organizacional

Según Robbins (2000) el “clima es el conjunto de características objetivas de la organización, perdurables y fácilmente medibles, que distinguen una entidad laboral de otra”. Para Farjat (1998) “la palabra clima se refiere más a lo perceptual, a la atmósfera en que se desenvuelven las personas que están en un ambiente físico determinado”. Según Alves (2000) el “clima es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento”.

Por su parte Alvarado (2003) nos plantea que el “clima es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización”.

#### 1.3.2 Definiciones de Organización

Para James (1996) la organización es “un patrón de relaciones, por medio de las cuales las personas, bajo el mando de los gerentes, persiguen metas comunes”. Además, el primer paso crucial para Organizar, menciona nuevamente



James (1996, p. 9) es el proceso de diseño organizacional: “el patrón específico de relaciones que los gerentes crean en este proceso se llama estructura organizacional, que es un marco que prepara a los gerentes para dividir y coordinar las actividades de los miembros de una organización”. Según García y Medina (2008) manifiestan que en el campo escolar la organización puede ser entendida con otros sentidos más determinados: En una acepción muy amplia (macro organización), como sistema de elementos y factores reales ordenados a posibilitar el mejor cumplimiento de la acción educativa. En este sentido amplio, instrumental, la organización comprendería la política educativa (gobierno de la educación por el poder político del Estado); la administración escolar (conjunto de acciones para llevar a efecto las directrices de la política educativa); la legislación educativa (sistema de normas tendentes a concretar la acción educativa del Estado) y la organización escolar propiamente dicha (cuya normatividad técnico-pedagógica se centra en los elementos de las instituciones escolares y del entorno próximo).

Se utiliza el término organización escolar, también, para señalar la estructura formal del sistema educativo de un país. Desde un punto de vista cultural-institucional, se emplea el término como ordenación y disposición de cuantos factores y elementos concurren en una institución educativa, como microsistema social, de orden a lograr de educación en una comunidad escolar y social, que constituyen el principio y término de la acción organizadora. En sentido restringido, la organización se concibe como la estructura y el conjunto de relaciones jerárquicas y funcionales entre los diversos órganos de una institución; y también como el conjunto de grupos o roles de una institución.

### **1.3.3 Importancia del Clima Organizacional**

Desde la perspectiva de Aguado (1998) indica que el clima organizacional es uno de los principales factores. Goncésales (1998) la importancia del clima organizacional radica en que el mismo puede generar consecuencias organizacionales, tanto favorables como desfavorables, facilitando o limitando el logro de los objetivos previamente establecidos en la gestión.

Asimismo que determinan la productividad, la motivación, el ausentismo y la satisfacción en el trabajo. El autor indica que un clima favorable mejora la calidad de vida del trabajador.

#### **1.3.4 Desempeño docente**

Según Montenegro (2003) señala que el “desempeño es un conjunto de acciones concretas”. Por lo tanto, el desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente y al entorno.

#### **1.3.5 Definición de docente**

Para Orellana (2003) el docente es “una persona profesional que ha sido formada y especializada para poder enseñar a los alumnos un determinado conocimiento o área de la ciencia, humanística o arte”. Igualmente ha sido formado para facilitar técnicas o métodos de trabajo que debe desarrollar el alumno para el logro de su aprendizaje. Hoy en día al docente se le concibe como actor principal y fundamental para la mejora de la calidad educativa en los diferentes niveles de la educación básica regular, sin desmerecer la participación que tienen los directivos, alumnos y padres de familia en dicho proceso; es decir, la mayor parte de la responsabilidad recae principalmente en el profesor. Por eso el Ministerio de Educación (2008) en la propuesta de la nueva carrera pública magisterial, se refiere al docente como “un mediador y no un transmisor de conocimientos, para lo cual es necesario que posea una actitud crítica, creativa y favorable a cambio, además de una amplia cultura general y capacidad para guiar, motivar y formar integralmente a los alumnos, así como para trabajar conjuntamente con los padres de familia y la comunidad”.

Según Montenegro (2003) expresa que: El perfil docente se define como el conjunto de rasgos que caracteriza al profesional de la educación. La importancia de un perfil es que se constituye un modelo a seguir en el proceso de formación y desempeño docente. El fundamento del docente es el de persona integral, dotado de unas competencias básicas. Sobre esta base se construye el profesional, provisto de unas competencias específicas para el desempeño de su labor con altos niveles de calidad. Ahora detallamos sobre el desempeño docente: según

Montenegro (2003). El desempeño docente se entiende como “el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño docente se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio cultural, el entorno institucional, el ambiente del aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva”. Según Peña (2002) define el desempeño profesional como “...toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución.” Esta primera definición expresa una acción que se reduce al proceso de su cumplimiento y no incluye su resultado o efecto.

Para Remedios (2005) manifiesta: que el desempeño profesional se refiere “...a cualquier actividad, si alguien sabe hacer algo o si está capacitado para efectuar una tarea en particular, o sea se vincula a la preparación de las personas para desarrollar una actividad en su interacción social, que le permite transformar, conocer y valorar esa realidad que le rodea”.

Para Ledo (2007) el desempeño profesional es “la conducta mantenida por el trabajador en el desarrollo de una tarea o actividad durante el ejercicio de la profesión”. Es una definición que se centra en el comportamiento en la actuación profesional o en el proceso de desarrollo de la profesión.

### **1.3.6 Marco del Buen Desempeño Docente**

El Marco del Buen Desempeño Docente es una guía implementación y para el diseño de políticas y acciones de formación, evaluación docente a nivel nacional, y un paso adelante en el cumplimiento del tercer objetivo estratégico del proyecto educativo nacional: “Maestros bien Preparados ejercen profesionalmente la docencia”.

### **1.3.7 Elementos que componen el marco de buen desempeño docente**

Según la MINEDU (2012) el Marco de Buen Desempeño Docente, se basa en una visión de docencia para el país, esta visión de docencia cuenta jerárquico don elementos que componen el marco, se organiza en un orden e tres categorías: cuatro 4 dominios que comprenden nueve 9 competencias que a su vez contienen cuarenta (40) desempeños.

### 1.3.7.1 Teorías del desempeño docente:

Para Klingner y Nabaldian (2002) “las teorías explican el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre la satisfacción en el trabajo y su desempeño y rendimiento” estas teorías son:

#### **Teoría de la equidad**

Como su nombre lo indica, sostiene que está relacionada a la percepción del trabajador con respecto al trato que recibe: justo o injusto. Esto se refleja para Klingner y Nabaldian (2002): En la lealtad, en expresiones de buena voluntad y en una mayor eficacia en su trabajo dentro de la organización. la teoría es clara la dificultad estriba en que muchas veces esta percepción está vinculada a un estado mental basado en juicios subjetivos. No obstante, significa que la imparcialidad y el buen trato, son elementos fundamentales, apareciendo con igual peso la buena comunicación entre el directivo y los subordinados. Esta equidad está constituida por dos aspectos: Rendimiento y la equiparación con otros.

### 1.3.8 Evaluación del desempeño docente

La labor del docente y por ende su desempeño ha sido objeto de diversos estudios, comentarios y análisis; sin embargo, para Guerrero (2008) la evaluación se orienta a describir características medibles y visibles que se obtienen generalmente del quehacer docente en el aula, lo cual implica muchas limitaciones en el sentido que desvaloriza otras actividades que se enmarcan dentro de la profesión del docente como educador. Asimismo, se ha puesto mucho énfasis durante muchos años según el Ministerio de Educación del Perú (2007) a la antigüedad del servicio y los antecedentes académico profesionales; siendo un factor esencial y suficiente para determinar la idoneidad impartida del docente la posesión de grados y títulos, la capacitación recibida y la experiencia de la enseñanza del área, dejando de lado la importancia que tiene el desempeño docente en el aula y en la escuela. Es indudable, los docentes no solo se enfrentan a una labor educativa muchas veces solitaria, sino que incluye al constante ataque que sufre de parte de las encargadas de su promoción: el Ministerio de Educación.

¿Es posible un desempeño docente adecuado frente a la responsabilidad que le atribuyen diferentes sectores a lo que se considera como el “fracaso de la educación”? Así Mateo (2005) refiere que en “los docentes surge el temor que empezando desde el Ministerio de Educación se le atribuya a la calidad de la enseñanza con el rendimiento escolar, ignorando que existen otros factores que influyen en la calidad de la enseñanza como la procedencia socio-cultural del alumno, las condiciones en las que se encuentran las instituciones educativas, su funcionamiento y otros. De igual manera su funcionamiento a la desconfianza de los docentes ante una evaluación de escasa claridad acerca de las consecuencias del proceso. Como en toda actividad de evaluación. Según Martín (2010) la información que se obtiene puede ponerse al servicio de distintas funciones que puede ser motivo de rechazo por su carácter ambiguo, es decir, cuando se confunde la función formativa con unas consecuencias ligadas a las condiciones laborales y otra con respecto a una clasificación a partir de sus competencias profesionales. Sin embargo, ambas funciones son legítimas y necesarias, pero es imprescindible distinguir claramente entre ellas que el docente sepa en cada momento cuál es el propósito del proceso que se está llevando a cabo.

Según Mateo (2005) “ la evaluación presenta un valor formativo exclusivo el cual goza de un marco de referencia para que de esta manera se pueda medir la calidad de la docencia”. Entonces, la evaluación de la práctica docente como función formativa lo que busca es identificar aquellos aspectos en los que el profesor tiene que mejorar. Pero teniendo simultáneamente a la mano un sistema de formación que pueda apoyarle. Martín (2010) añade que cuando estas dos piezas, evaluación y apoyo mediante formación, se encuentran bien articuladas, la evaluación puede llegar a percibirse como ayuda lo cual favorece que se vaya introduciendo en la cultura del profesorado. Por tanto, la evaluación de los docentes debe ser entendida no como un instrumento temeroso sino “como una herramienta estratégica para posibilitar su mejor desempeño profesional y un mejor nivel de relaciones en aras del logro del objetivo final, el aprendizaje del alumno y de otros objetivos implícitos como su propia estabilidad y superación. Permitiendo ganar una mayor confianza en si mismo, mejorar las relaciones con sus colegas, padres de familia y mejorar su acción didáctica, acostumbrarse a trabajar en equipo, estimular su superación, mejorar el currículo, coadyuvar a la

evaluación de la Institución Educativa”, (Alvarado, 2006). Indica que la evaluación debe a su vez servir para identificar a los mejores profesores y aprovechar al máximo sus capacidades para la mejora de la institución educativa. La evaluación en sí es un proceso complejo y por tal existen muchas definiciones, según Rueda y Landesman, (1999) puede ser definida como “el conjunto de acciones que tiene como propósito determinar el valor de los logros alcanzados, con respecto a los objetivos planteados, en relación con la enseñanza” Para Valdés, (2000) afirma que la evaluación del desempeño docente es “una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, y desarrollo de la actividad docente.”. De igual forma, la evaluación del desempeño docente según Vásquez (2009) hace referencia “al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras en relación a sus obligaciones inherentes a su profesión y cargo”. Se puede decir entonces que el desempeño docente se encuentra ligado directamente a la evaluación el cual como refiere Mateo (2005) implica dos objetivos propios:

Para Stiggins y Duke tomado por Valdés (2000) la evaluación del profesorado se orienta a dos propósitos básicos: responsabilidad y desarrollo profesional, donde el primero implica el recojo de datos para determinar el grado en que los docentes han alcanzado niveles mínimos aceptables de competencia y definido los estándares que deben lograr. Entonces se puede decir que la evaluación es importante en la medida que ayuda al crecimiento profesional del docente.

### **1.3.9 Características de la evaluación del desempeño docente**

El Ministerio de Educación establece las políticas y normas de evaluación docente, y formula los indicadores e instrumentos de evaluación, en coordinación con los gobiernos regionales, es responsable de diseñar, planificar, monitorear y evaluar los procesos para el ingreso, permanencia, ascenso y acceso a cargos dentro de la carrera pública magisterial, asegurando su transparencia, objetividad y confiabilidad. El Ministerio de Educación puede suscribir convenios con universidades públicas y privadas debidamente acreditadas, para la ejecución de los procesos de evaluación docente. Además a la evaluación también se le considera según Hernández, Guerrero y Rueda (2006) desde un aspecto dual y contextual; el primero porque combina los diversos

procesos y los complementa: la formación filosófica, conceptual, objetivos institucionales y la práctica en el aula; y el segundo dado que la evaluación no puede estar fuera de un contexto en el que se realiza el proceso de aprendizaje y del nivel en el que se inició dicho proceso, se puede correr el riesgo de fallar en su valoración y los juicios que se haga no serán los más acertados. Necesitamos del contexto para entender mejor los resultados y tomar las mejores decisiones después de efectuadas las evaluaciones.

## 1.4 Marco conceptual

### 1.4.1 Clima organizacional

Según Peiro (2004) manifiesta que “el clima organizacional como el medio interno o la atmósfera psicológica característica de cada organización”. Se puede mencionar que el clima organizacional se relaciona con la moral y la satisfacción de las necesidades de los participantes y puede ser saludable o enfermizo.

### 1.4.2 Factores del clima organizacional

Según Litwin y Stinger (1998) postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como:

- a) **Estructura:** sentimiento que tiene el empleado respecto a las presiones en el grupo, cuántas reglas, regulaciones, procedimientos hay; énfasis en el chequeo para todas sus decisiones, cuando ha hecho un trabajo, saber que es su trabajo.
- b) **Responsabilidad:** Sentimiento de ser su propio jefe. No tener doble chequeo para todas sus decisiones cuando ha hecho un trabajo, reconocer que es su trabajo.
- c) **Recompensa:** sentimiento de ser recompensado por el trabajo bien hecho; enfatizar recompensas positivas más bien que castigos, la justicia percibida del pago y políticas de promoción.



Por su parte, Robbins (2002) coincide en que el individuo, el grupo, los procesos y la estructura son componentes fundamentales del clima organizacional, indicando que los mismos tienen influencia en el comportamiento de los trabajadores; especificando lo siguiente:

### **1.4.3 Aplicación de la Estructura**

En cuanto a la estructura esta contribuye a explicar el comportamiento. En la medida en que existe un diseño estructural, los trabajadores tienen claro que deben hacer, como deben hacerlo, a quien le reportan y a quien acudir en caso de problemas, esto moldea sus actitudes y los motiva a mejorar su desempeño.

En otra perspectiva, los autores, como Chiavenato (2000), sugieren medir el clima organizacional por medio de las siguientes dimensiones:

- a) Actitudes hacia la compañía y la gerencia de la empresa.
- b) Actitudes hacia las oportunidades de ascenso.
- c) Actitudes hacia el contenido del puesto.
- d) Actitudes hacia la supervisión.
- e) Actitudes hacia las recompensas financieras.
- f) Actitudes hacia las condiciones de trabajo.
- g) Actitudes hacia los compañeros de trabajo. Por su parte, Brunner (2002) indica la existencia de diversos factores que integran el clima organizacional, los cuales son investigados dependiendo de las características de cada organización. En este sentido, el autor refiere la siguiente dimensión de la variable:

### **1.4.4 Relaciones interpersonales o de participación**

Se trata aquí del tipo de atmósfera social y de amistad que se observa dentro de la organización. También incluye el nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización. Las actividades que incrementan el número de personas a quienes se les permite involucrarse en la resolución de



problemas, el establecimiento de metas, y la generación de nuevas ideas. Se ha demostrado que la participación incrementa la calidad y la aceptación de las decisiones, la satisfacción en el trabajo, y que promueve el bienestar de los empleados.

#### **1.4.5 Programación curricular de educación inicial**

Según MINEDU (2017) Planificación Curricular: es el proceso de previsión de las acciones que deberán realizarse en la Institución Educativa Inicial con la finalidad de vivir, construir, e interiorizar en experiencias de aprendizaje deseables en los estudiantes. Esta planificación se realiza en todas las Instituciones Educativas a inicios del año escolar con todo el personal que va a laborar durante el presente año y con la sección a su cargo. Asimismo, se realiza los siguientes procesos de planificación:

#### **1.4.6 Procesos de planificación a largo y corto plazo**

Los procesos de planificación nos sirven para el planteamiento de la planificación a largo y corto plazo según como se describe a continuación:

**a) Planificación Anual:** La planificación anual se desarrolla por trimestres o bimestres, este proceso implica la reflexión y análisis respecto a los aprendizajes que se espera que los estudiantes desarrollen en la edad o en el grado: evidenciar el desarrollo o progreso de aprendizaje. La organización por unidades didácticas debe permitir que los estudiantes tengan reiteradas oportunidades para desarrollar y profundizar los propósitos de aprendizaje previstos para el año, considerando sus necesidades de aprendizaje detectadas durante la unidad anterior, a fin de retomarmas en las siguientes unidades, desde la lógica de que el aprendizaje es un proceso continuo

**b) La planificación a corto plazo:** Es un proceso que consiste en organizar secuencialmente el desarrollo de los aprendizajes en una unidad de tiempo menor (un mes), en educación inicial generalmente las unidades tienen una duración de un mes, a través de una unidad didáctica y con base en la revisión de lo planificado para el año.

**c) En la unidad didáctica se plantean los propósitos de aprendizaje para este tiempo corto**, según lo previsto en la planificación anual, cómo se evaluarán (criterios y evidencias) y desarrollarán a través de una secuencia de sesiones de aprendizaje, así como los recursos y estrategias que se requerirán.

**Las sesiones de aprendizaje** organizan secuencial y temporalmente las actividades que se desarrollarán en el día (de 45 a 60 minutos, aproximadamente) en relación con el propósito previsto en la unidad didáctica o proyecto.

A continuación, se explicará cómo se relacionan la planificación anual, las unidades y las sesiones con los procesos de la planificación.

**d) Los Tipos de planificación:** Planificación anual. Unidad didáctica, Sesiones de aprendizaje, cada uno de ellos tienen un proceso secuencial.

Los procesos de una planificación: Determinar el propósito de aprendizaje con base en las necesidades de aprendizaje identificadas. En la planificación anual: Los propósitos de aprendizaje corresponden a las competencias o los desempeños de grado o edad del niño, y los enfoques transversales que se están planificando. En las Unidades didácticas: Los propósitos de aprendizaje corresponden a las competencias, los desempeños de grado o edad, según la planificación de la programación anual. En las sesiones de aprendizaje: Los propósitos de aprendizaje corresponden a competencias, desempeños de grado o edad y a los enfoques transversales, Se debe de establecer criterios para recoger evidencias de aprendizaje sobre el progreso de sus aprendizajes.

e) Los desempeños de grado en la programación curricular según MINEDU (2017) Son criterios que orientarán lo que deben saber hacer los estudiantes en el grado. El conjunto de desempeños brinda un nivel de competencia. Dichos desempeños están alineados a los estándares de aprendizajes nacionales, que son el norte o referente de nuestro trabajo. Las evidencias aún no se precisan en este tipo de planificación. Consiste en definir cuáles serán las evidencias que nos permitirán saber si los estudiantes han alcanzado o registrado avances respecto de los propósitos de aprendizaje definidos en la unidad didáctica, según la planificación anual. Una vez definidas las evidencias, se deben

precisar los criterios de evaluación, a partir de los cuales serán valorados los avances. Por ejemplo: Las evidencias pueden consistir en definir que los niños y niñas elaboren un afiche, realicen un experimento, sustenten una propuesta o expongan una secuencia de lámina, etc.

- Los criterios se construyen a partir de los desempeños de grado o edad y se organizan en instrumentos de evaluación para valorar las evidencias. Por ejemplo: rúbricas, listas de cotejo, escalas de valoración u otros. Consiste en identificar los avances, dificultades o desafíos que deben superar los estudiantes en el día a día con relación a los propósitos de aprendizaje. Para ello, se deben brindar los soportes apropiados a sus necesidades; por ejemplo: buenas preguntas en el momento oportuno, o preguntas de acuerdo a la edad del niño para que reflexione y participe sobre el tema. Suficiente material y tiempo para hacer una tarea o trabajo en equipo, etc. Asimismo, implica definir el momento y la forma en que los criterios serán comunicados a los estudiantes o niños o niñas, a fin de que estén en mejores condiciones de alcanzar los propósitos. Diseñar y organizar situaciones, estrategias y condiciones pertinentes al propósito de aprendizaje. Consiste en plantear, en líneas generales, la secuencia de situaciones significativas de las unidades didácticas que serán el medio para alcanzar los propósitos de aprendizaje planteados.

## CAPÍTULO II

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 2.1 Planteamiento de la investigación

Las instituciones educativas del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno de la Dirección Regional de Educación Puno, en la mayoría de las instituciones educativas del nivel inicial no hay un buen clima institucional por tanto existe ruptura de relaciones entre colegas, directoras y personal administrativo y no se logra mantener una comunicación fluida entre todos los agentes educativos esto debido a la falta de liderazgo de parte de las directoras; es importante señalar que el concepto de liderazgo, Según el MINEDU Programa Directivos Educan (2016) indica que el ejercicio de la dirección como líder se debe ver como una práctica distribuida, más democrática, más dispersa en el conjunto de la organización y no como algo exclusivo, El director debe asumir un liderazgo pedagógico centrado en la tarea de la dirección (teniendo presente la visión de la IEI, las expectativas, metas del grupo, es necesario crear y recrear una nueva forma de hacer escuela, mantener una relación humana positiva para lograr una participación de los actores educativos en la gestión de aprendizajes. Por ello el líder debe encaminarse a recuperar el clima de la institución educativa incorporando a los actores como protagonista de cambio educativo.

Con respecto al desempeño docente, existe muchas maestras que no son capacitadas, actualizadas, por parte del MINEDU, las maestras de aula y algunas maestras de condición contratadas desconocen sobre las Rúbricas, el Marco del Buen Desempeño Docente del mismo modo desconocen el contenido de la Resolución Ministerial N° 165-2018-MINEDU y la Resolución Ministerial N° 167-2018-MINEDU, donde se da a conocer sobre la Evaluación del Desempeño Docente que son evaluados desde la I escala

hasta la 8va. Escala magisterial.

La sociedad actual, caracterizado por diversidad de cambios y transformaciones producto de los avances en materia de globalización, tecnología y el manejo del conocimiento, las organizaciones en general, requieren funcionar como sistemas abiertos y prestos a esos cambios. Ello supone la necesidad de interactuar de manera interrelacionada entre sí, donde las personas alcancen relaciones estables entre ellas, con el fin de lograr sus objetivos, promover un ambiente inclusivo, acogedor y colaborativo manteniendo relaciones humanas de mutua aceptación y respeto a las diferencias la cual amerita la coordinación y ejecución de los procesos definidos estratégicamente para responder a situaciones futuras que se puedan presentar.

De la misma forma, se espera que las instituciones educativas del nivel Inicial sean eficaces, eficientes y efectivas centrado en la mejora del aprendizaje, específicamente vinculado al proceso de planificación pedagógica, enseñanza y aprendizaje, que éste servicio sea de calidad, de transformación, con enfoque intercultural, práctica de valores, respeto y conocimiento de la tecnología y globalización, para tal fin se requiere por un lado un clima organizacional estable, favorable, amical en una institución educativa que permitirá brindar un buen servicio a largo plazo. Es por ello, el líder en la gestión educativa debe percatarse que el medio, forma parte del activo de la organización y como tal debe ser valorarlo y prestarles la debida atención, brindar un trato horizontal a todos los miembros de la comunidad educativa y de esa forma crear un buen clima institucional a nivel de toda la comunidad educativa.

El trabajo de investigación considera que muchas profesoras de aula no reciben capacitación, actualización, fortalecimiento e información en relación a los nuevos enfoques transversales a los compromisos de gestión escolar, evaluación del desempeño docente, Marco del Buen Desempeño Docente, rúbricas para la evaluación del desempeño docente, esta información se debe impartir en los primeros días del mes de marzo antes del inicio de las labores escolares, dicha capacitación debe ser de parte de la directora de la institución educativa, por parte de los especialista de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno y por parte de los especialista de la Dirección Regional de Educación Puno, esta es la razón y la debilidad que tienen las profesoras, ya sea en su planificación pedagógica, en la presentación de documentos y en la actualización documentos emitidos por el MINEDU como los compromisos de gestión y otros. La directora o líder

pedagógica debe realizar la réplica de todas las actualizaciones que se dan a través del MINEDU y posteriormente exigir el cumplimiento de los mismos.

Asimismo, Uribe (2007) manifiesta que “el rol de los profesores es clave en los procesos de aprendizajes, el rol de los directivos es igualmente clave en crear las condiciones institucionales que promueva la eficacia de la organización escolar”. Se reconoce que es necesaria la actitud positiva y la voluntad de los profesores para producir y mantener el cambio en el centro escolar, pero no es suficiente. En opinión contraria, Menarguez (2004, p. 204) sostiene que “si no hay un buen clima institucional no permite que todos los docentes tengan un buen desempeño, por lo tanto dificulta al trabajo de la comunidad educativa de manera conjunta y en equipo, apuntando todos a consolidar una misma visión de las instituciones educativas”. En este sentido es necesario que las instituciones educativas donde pasamos gran parte de nuestro tiempo sean espacios agradables donde se practique el respeto, la tolerancia y una comunicación fluida, lo cual contribuye al buen funcionamiento y a la eficacia del trabajo de las instituciones.

Esta es la razón que me motivo a realizar el trabajo de investigación, para conocer de cerca las debilidades, fortalezas de las docentes y reflexionar sobre el desempeño docente y el buen clima institucional.

## **2.2 Justificación**

Para lograr un clima organizacional positivo, agradable y aceptable por todo el entorno de la población educativa o de la institución educativa, lo fundamental e imprescindible es el trabajo de la organización y el trato de la líder pedagógica que en este caso viene a ser la directora de la Institución Educativa Inicial, el personal de una Institución requiere una directora transformadora que promueva un trabajo equitativo, basado en el respeto, tolerancia, buen trato sin preferencias y cumplimiento de deberes sin acoso. Esto permitirá que la actitud de las docentes sea positivo y como resultado se tendrá un excelente desempeño docente centrado en aprendizajes de los niños y niñas.

Actualmente la organización escolar y el clima de las Instituciones educativas se ven resquebrajadas, el personal docente muestra su descontento sobre el trato y trabajo de la directora, porque toda persona para poder desempeñar sus funciones busca un espacio un lugar donde sea aceptable, donde pueda desenvolverse con el fin de lograr un objetivo educativo. Por ello es necesario que las líderes educativas reflexionen sobre su función,

deben tener en cuenta que están frente a un grupo humano. La sociedad actual exige al docente, una educación de calidad, de cambio y de transformación, porque la ciencia y la tecnología avanzan a pasos agigantados, para lograr este cambio las docentes tienen un gran reto realizar cambios en la realidad de la profesión docente. Los motivos del cambio son estructurales; ya que obedecen a transformaciones en la sociedad, en la cultura, en la producción del saber y en la necesidad de contribuir a la mejorara de la educación de los niños y niñas. Para la mejora de la educación debemos de cambiar de actitud todo el personal y el contexto educativo. Una de las funciones de la docente es planificar su programación anual, unidades didácticas, sesiones de aprendizaje, para dicho trabajo se requiere la participación de todo el equipo del personal docente y agentes educativos, y para validar el trabajo realizado se debe contar con la participación activa de docentes y trabajar en equipo, compartiendo experiencias, despejando dudas solo así se logra un trabajo eficiente, eficaz.

La presente investigación permitirá conocer, la relación significativa que existe entre docentes, administrativo y directivo y a su vez verificar el desempeño docente de cada profesora de aula.

## **2.3 Formulación del problema**

### **2.3.1 Enunciado principal**

¿Cuál es la relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en profesoras del nivel inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno - 2016?

### **2.3.2 Enunciados secundarios**

- a) ¿Cuál es la relación significativa entre las dimensiones de la estructura y la planificación del trabajo pedagógico en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno - 2016?
- b) ¿Existe relación significativa entre las dimensiones de la recompensa y la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno - 2016?

- c) ¿Conocer la relación significativa entre las dimensiones de las relaciones interpersonales y las responsabilidades profesionales en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno- 2016?
- d) ¿Se promueve la relación significativa entre las dimensiones de la identidad y la evaluación de los aprendizajes en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno - 2016?

## 2.4 Objetivos

### 2.4.1 Objetivo general

Determinar la relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno - 2016.

### 2.4.2 Objetivos específicos

- a) Determinar la relación significativa entre las dimensiones de la estructura y la planificación del trabajo pedagógico en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno – 2016.
- b) Establecer la relación significativa entre las dimensiones de la recompensa y la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno– 2016.
- c) Identificar la relación significativa entre las dimensiones de las relaciones interpersonales y las responsabilidades profesionales en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno – 2016.
- d) Describir la relación significativa entre las dimensiones de la identidad y la evaluación de los aprendizajes en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno – 2016.



## 2.5 Hipótesis

### 2.5.1 Hipótesis general

El Clima Organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en profesoras del nivel inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno – 2016.

### 2.5.2 Hipótesis específicas

a) Las dimensiones de la estructura se relacionan significativamente con la planificación del trabajo pedagógico en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno – 2016.

b) Las dimensiones de la recompensa se relacionan significativamente con la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno – 2016.

c) Las dimensiones de las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con las responsabilidades profesionales en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno – 2016.

d) Las dimensiones de la identidad se relacionan significativamente con la evaluación de los aprendizajes en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno – 2016.

2.6 Sistema de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
1. Clima organizacional	1.1. Estructura  1.2. Recompensas  1.3. Relaciones Interpersonales  1.4. Identidad	1.1.1. La institución educativa cuenta con su reglamento interno. 1.1.2. Organiza sus diversas actividades con previo acuerdo. 1.1.3. Participan todos los integrantes de la institución educativa al momento de la decisión. 1.1.4. Las decisiones son tomadas en asambleas oportunamente. 1.1.5. Se respetan las diversas opiniones constantemente.. 1.2.1. Hay reconocimiento por el esfuerzo académico oportunamente. 1.2.2. Hay reconocimiento por el desarrollo profesional. 1.2.3. Hay recompensa por mi esfuerzo en mis deberes que cumpla. 1.3.1. Madurez para superar los conflictos de manera asertiva. 1.3.2. Cooperación entre colegas y miembros de la institución educativa. 1.3.3. Buenas relaciones humanas de forma permanente. 1.3.4. La motivación por el trabajo que se realiza es permanente.  1.4.1. Identidad con la institución educativa en todo momento. 1.4.2. Compromiso con la institución educativa. 1.4.3. Disfruto trabajando en mi institución educativa.
2. Desempeño docente	2.1. Planificación del trabajo pedagógico  2.2. Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje  2.3. Responsabilidades profesionales.  2.4. Evaluación de los Aprendizajes.	2.1.1. Realiza el diagnóstico escolar oportunamente. 2.1.2. Realiza la diversificación y contextualización del currículo adecuadamente. 2.1.3. Realiza la adaptación curricular a la realidad de los estudiantes. 2.1.4. Diseña la programación anual, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje oportunamente. 2.2.1. Incorpora al trabajo pedagógico el uso de las TIC oportunamente. 2.2.2. Emplea las metodologías, estrategias y técnicas de manera oportuna. 2.2.3. Construye de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales entre los estudiantes. 2.2.4. Desarrolla actividades de aprendizaje en forma entretenida e interesante. 2.2.5. Selecciona los medios y materiales didácticos pertinentes.  2.3.1. Participa en la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la institución educativa. 2.3.2. Asiste a la institución y cumple el trabajo pedagógico responsablemente. 2.3.3. Realiza y orienta oportunamente a los estudiantes que requieren acompañamiento socio -afectivo y cognitivo.  2.4.1. Realiza la planificación de la evaluación de manera oportuna. 2.4.2. Aplica los momentos de la evaluación oportunamente. 2.4.3. Ejecuta las evaluaciones de forma permanente e integral.

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo de la investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación

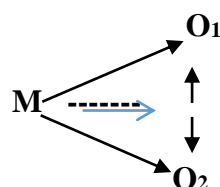
En cuanto a la metodología fue utilizada la cuantitativa de tipo básica, Según su propósito es la investigación básica. Según Carrasco (2004) sostiene que en este tipo de investigaciones los resultados de la investigación deben incrementar los conocimientos ya existentes.

En el caso del presente trabajo de investigación debe servir para conocer el grado de relación significativa existente entre el clima organizacional y el desempeño docente que puede existir entre las variables de estudio.

Desde el punto de vista de la estrategia de investigación, el presente trabajo se enmarca dentro del tipo no experimental, el método utilizado centra su interés en la recolección de datos en los cuestionarios aplicados y en el análisis mediante resultados correlacionales.

##### 3.1.2 Diseño de investigación

El diseño de investigación que se asume es el diseño correlacional, cuyo esquema es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra de estudio

O<sub>1</sub> = Observación de la variable 1: Clima organizacional.

O<sub>2</sub> = Observación de la variable 2: Desempeño docente.

r = Correlación entre ambas variables.

Según Sánchez y Reyes, (1998) “La investigación descriptiva – correlacional se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o grados de relación existentes entre dos fenómenos o eventos observados”.

Según, Hernández y otros (2006) el diseño correlacional describe entre dos o más categorías, concepto o variables en un momento determinado. En el caso de la presente investigación se pretende describir y correlacionar las dos variables señaladas: Clima organización y desempeño docente.

### 3.2 Población y muestra de la investigación

La población de estudio está conformada por las docentes de aula y los directivos de las instituciones educativas del nivel inicial multigrado de la UGEL Puno ciudad de Puno que hacen un total de 130 docentes incluidos los directivos de cada Institución Educativa.

#### 3.2.1 Criterios de inclusión y exclusión

##### a) Criterio de Inclusión:

Profesoras de Instituciones Educativas del nivel Inicial Multigrado.

Para la presente investigación se trabaja con las Instituciones Educativas Inicial multigrado, las mismas que están conformadas por la Directora y las maestras de aula.

**b) Criterio de Exclusión:**

Profesoras de Instituciones Educativas del nivel Inicial unidocentes.

Tabla 1

*Población de directoras y docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno - 2016*

Nº	INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL	DIRECTOR	DOCENTES SELECCIONADAS
1	Nº 192	1	5
2	Nº 193 CLUB DE LEONES	1	11
3	Nº 195 MARÍA AUXILIADORA	1	5
4	Nº 196 GLORIOSO SAN CARLOS	1	5
5	Nº 197 URBANIZACIÓN HUÁSCAR		5
6	Nº 207 JOSE ANTONIO ENCINAS		4
7	Nº 208 LAYKAKOTA		3
8	Nº 219 SANTA ROSA DE LIMA		3
9	Nº 224 SAN JOSE	1	4
10	Nº 248 MAGISTERIAL		3
11	Nº 252 APLICACION UNA		7
12	Nº 255 CHANU CHANU	1	4
13	Nº 270 INDEPENDENCIA		5
14	Nº 274 LAYKAKOTA		5
15	Nº 275 BARRIO LLAVINI		3
16	Nº 276 JR. ALTIPLANO		3
17	Nº 278 BARRIO MAÑAZO		5
18	Nº 279 BARRIO VILLA PAXA		5
19	Nº 284 CARLOS DREYER		4
20	Nº 285 GUE. SAN CARLOS	1	5
21	Nº 287 TORRES SAN CARLOS		4
22	Nº 290 YANAMAYO		3
23	Nº 294 AZIRUNI	1	5
24	Nº 322 SANTA ROSA		4
25	Nº 324 VILLA DEL LAGO		5
26	Nº 325 PUNO		4
26	Nº 326 MANUEL NUÑEZ BUTRON		5
27	Nº 327 CIUDAD HUMANIDAD		3
28	Nº 379 DOS DE MAYO		3
	<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>130</b>

Fuente: Oficina de Estadística e Informática de la UGEL – Puno 2016

Según la Tabla 1, la población de estudio está constituida por 130 directoras y docentes correspondientes a las instituciones educativas del nivel inicial multigrado de la UGEL Puno de la ciudad de Puno. Dado que esta población es de tamaño pequeño, no se trabajó con ninguna muestra representativa.

### 3.3 Técnicas, instrumentos de recolección de datos y diseño estadístico

#### 3.3.1 Materiales y equipos

Dado que el presente estudio no es de tipo experimental, sólo se utilizó los instrumentos de recojo de datos que, en este caso, vienen a ser dos cuestionarios aplicado a las docentes y directoras de la Instituciones de Educación Inicial de la UGEL Puno Ciudad de Puno multigrados.

#### 3.3.2 Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Las técnicas e instrumentos de recojo de datos fueron la encuesta y la escala de opinión.

a) **Encuesta:** La encuesta es una técnica de uso frecuente para recoger datos de las personas a quienes se investiga. Según Ander (2003) la encuesta es una técnica que contiene preguntas referidas a los asuntos que el investigador quiere saber y que están dirigidas a determinadas personas. La fuente de datos en una encuesta son las personas consideradas en la población o muestra de estudio. El instrumento de esta técnica es el cuestionario de preguntas.

En el caso de la presente investigación, la encuesta se utilizó para recoger los datos referidos a las variables: clima organizacional y el desempeño docente de las docentes del nivel inicial multigrado del ámbito de la UGEL Puno de la ciudad de Puno, el cuestionario de clima organizacional consta de 24 ítems y el cuestionario de desempeño docente consta de 22 ítems dirigido a docentes y directoras de las Instituciones de educación Inicial de la UGEL Puno del distrito de Puno. Se elaboró en función a los indicadores de las variables respectivamente (Ver Anexo 1), con lo que se estableció la validez de contenido y la validez de constructo.

b) **La Escala de actitudes:** La escala de actitudes es una técnica que tiene como propósito la medición de las opiniones o las actitudes que las personas asumen o asumieron respecto a determinados temas que se le presentan en forma de enunciados aseverativos. Según Ander (2003) las escalas sirven para medir la tendencia de la opinión o de las actitudes de las personas que el

investigador. En el caso del presente estudio. El tema viene a ser “el clima organizacional y el desempeño docente” de las docentes del nivel inicial.

Como instrumento se tiene a la Escala de Likert, de Thurstone, de Guttman, etc. Son escalas que ya existen para medir diferentes aspectos de las opiniones o actitudes que las personas pueden asumir. El instrumento que se utilizó para la recolección de datos de la variable “clima organizacional y el desempeño docente”, se utilizaron la Escala de Likert, adaptada a los indicadores y dimensiones considerados en el estudio (Ver Anexo 2). Esta escala tuvo ítems que guarda directa relación con los indicadores de la variable correspondiente.

### c) Prueba estadística de la hipótesis:

#### Cálculo del estadístico de prueba:

Con el tamaño de la muestra ( $n = 130$ ) y el valor del coeficiente de correlación para la hipótesis general es ( $r = 0,585$ ) se obtiene el valor calculado para la distribución t de Student, siendo ello:

$$t_c = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \Rightarrow \frac{(0,585)\sqrt{130-2}}{\sqrt{1-(0,585)^2}} = 8,979$$

Este valor es el que se compara con el valor “t” de tabla o valor crítico.

### d) Criterio de decisión estadística

Rechazar la Hipótesis nula si el valor absoluto del valor de “t” calculado es mayor al valor de “t” crítico o de tabla; es decir que:

$$\text{Rechazar } H_0 \text{ si } |t_c| > 1,98$$

Para ello con apoyo del software Minitab, se obtiene el gráfico de la región crítica dado el valor de “t” de tabla, para n-2 grados de libertad.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 Clima organizacional y el desempeño docente en profesoras del nivel inicial de la UGEL Puno

En esta sección se ha considerado los resultados de la población de estudio de 130 profesoras y directoras de 28 instituciones educativas del nivel inicial multigrado pertenecientes al distrito de Puno de la UGEL-Puno en el año 2016, estos fueron obtenidos después de haber aplicado los instrumentos para el recojo de los datos de ambas variables: clima organizacional y desempeño docente, los resultados se muestran obedeciendo a los objetivos planteados; entre ellos objetivo general y objetivos específicos, considerando en ello un estudio del tipo descriptivo y correlacional. Las apreciaciones o calificativos utilizados para los instrumentos es un método utilizado para evaluar o categorizar, los mismos que tienen un valor de:

- Muy bueno : La máxima calificación que se puede obtener.
- Bueno : Aprobado
- Regular : Aprobado con apreciación mínima
- Deficiente : Calificación negativa.

##### 4.1.1 Relación entre clima organizacional y desempeño docente

Para ello nos guiamos del objetivo general: “Determinar la relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno – 2016”, presentando



en una primera parte mediante estadísticos descriptivos y en una segunda parte mediante técnicas de estadística inferencial para la prueba de hipótesis.

#### 4.1.2 Resultados sobre el clima institucional

Descripción de las variables en estudio; haciendo uso del método estadístico: tablas de distribución de frecuencias, representación gráfica, análisis e interpretación respectiva.

Tabla 2  
*Nivel del clima organizacional en instituciones educativas del nivel inicial de la UGEL – PUNO – 2016.*

ESCALA VALORATIVA	Nº DE PROFESORAS	PORCENTAJE DE PROFESORAS
<b>Deficiente</b>	5	4%
<b>Regular</b>	25	19%
<b>Bueno</b>	52	40%
<b>Muy bueno</b>	48	37%
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de las I.E. Iniciales de la UGEL Puno – 2016.

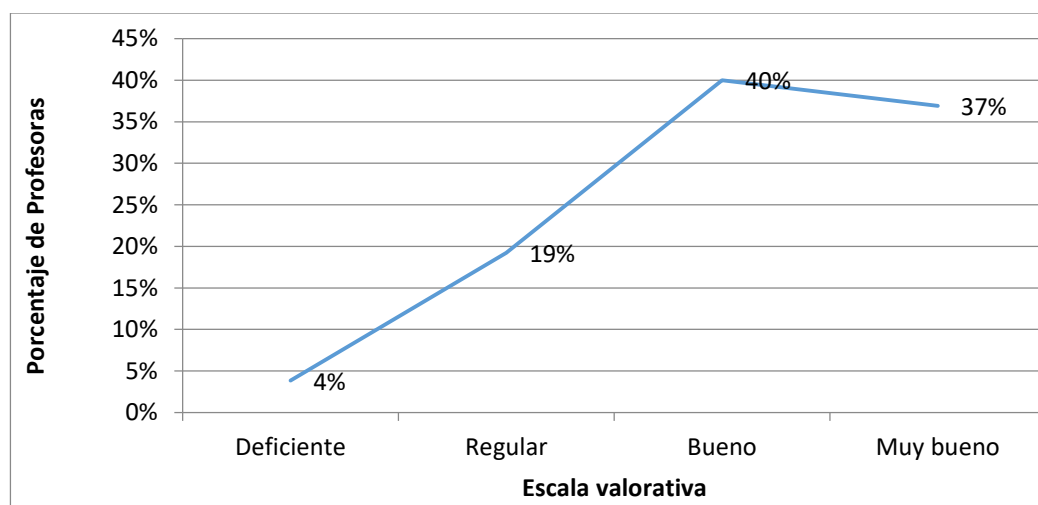


Figura 1. Nivel del clima organizacional en instituciones educativas iniciales UGEL Puno – 2016.

En la tabla 2 y figura 1, se describen los resultados de la variable 1 de clima organizacional, realizada a 130 docentes y directoras de las instituciones educativas iniciales de la UGEL de Puno, en el año escolar 2016, donde se observa que 52 docentes encuestadas, que representan el 40%, manifiestan tener clima organizacional “bueno”, así mismo 48 docentes encuestadas que representan el

37% también manifiestan tener clima organizacional “muy bueno”, de similar forma se percibe que 25 docentes encuestadas que representan el 19%, indican tener clima organizacional “regular” y finalmente 5 docentes encuestadas que representan el 4% del total indican tener clima institucional “deficiente”, lo que nos permite concluir que el 77% de las docentes encuestadas manifiestan tener clima organizacional “bueno y muy bueno” en sus respectivas instituciones educativas iniciales de la UGEL – Puno.

De los resultados obtenidos, se puede indicar que el nivel predominante de clima organizacional, se encuentra en el nivel bueno que representa el 40% del total de docentes aplicadas el instrumento. Asimismo, nos permite deducir que el clima organizacional Bueno según la escala valorativa es favorable y aprobado para el trabajo en equipo y permite interactuar entre directora y las docentes en aula, de las diferentes instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno.

#### 4.2 Discusión 1

Schneider (1975) nos dice que, el término clima es un concepto metafórico derivado de la meteorología que, al referirse a las organizaciones, traslada analógicamente una serie de rasgos atmosféricos que mantienen unas regularidades determinadas y que denominamos clima de un lugar o región, al clima organizacional, traduciéndolos como un conjunto particular de prácticas y procedimientos organizacionales.

En el estudio realizado por Rodríguez (2001) menciona que: El clima organizacional es permanente, es decir las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertas variaciones graduales, los comportamientos de los trabajadores son modificados por el clima de la empresa, el clima de la institución ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores.

Según Chiavenato (1984) afirma que: “El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización, el clima se percibe en diferentes maneras por diferentes individuos.” (p.464). Así algunas personas son más sensibles que otras y pueden percibir de diferentes formas ya sea negativamente o de forma satisfactoria el clima que se produce en el interior de su institución resultado de un conjunto de aspectos formales e informales de la organización misma y de las relaciones interpersonales existentes.

En la presente investigación la autora asume que el clima organizacional es un factor muy importante para poder interactuar y mantener buenas relaciones humanas con las docentes dentro de la institución educativa, como es importante para el buen aprendizaje de los niños y niñas, porque este clima es percibido por las docentes, niños y niñas y padres de familia, por tanto las docentes debemos mantener un buen clima organizacional, para generar resultados pedagógicos óptimos y a la vez para su propia organización.

Tabla 3  
*Nivel del desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial de la Ugel – Puno – 2016*

ESCALA VALORATIVA	Nº DE PROFESORAS	PORCENTAJE DE PROFESORAS
<b>Deficiente</b>	1	1%
<b>Regular</b>	11	8%
<b>Bueno</b>	58	45%
<b>Muy bueno</b>	60	46%
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de I.E. Iniciales de la Ugel Puno – 2016.

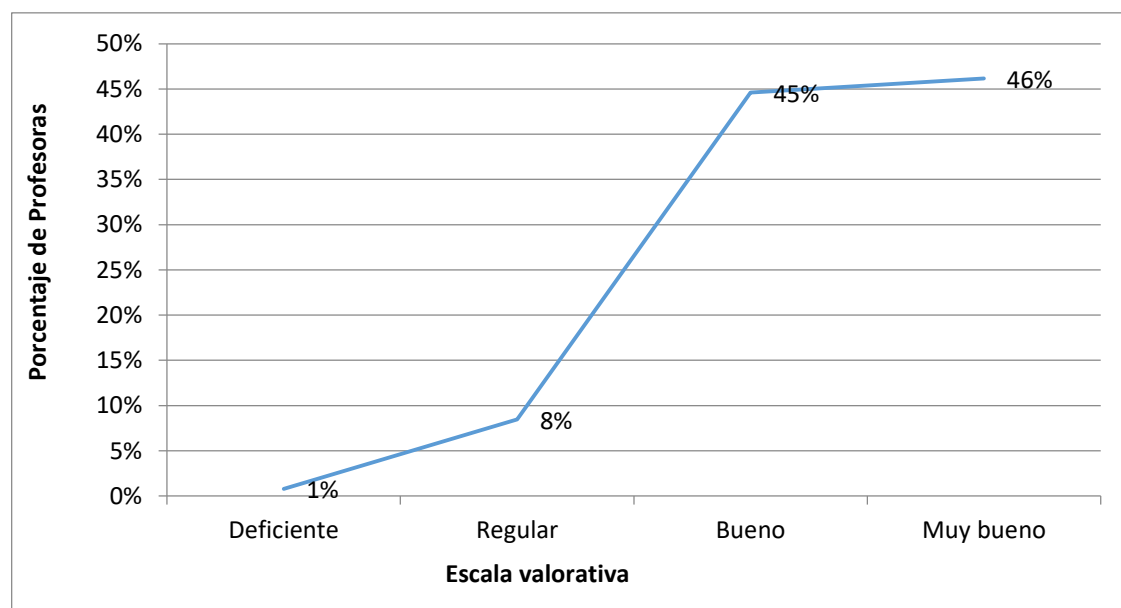


Figura 2. Nivel del desempeño docente en las IEI de la UGEL – PUNO, 2016.  
 Fuente: Tabla 3

En la tabla 3 y figura 2, observamos resultados de la encuesta realizada a las profesoras de las Instituciones Educativas del nivel Inicial de la ciudad de Puno, donde evaluamos el desempeño docente a las directoras y profesoras, donde se observa que 60 docentes encuestadas, que representan el 46%, tiene el nivel de desempeño docente “Muy Bueno”,

según la escala de calificación utilizado en el instrumento, el muy bueno indica obtener la máxima calificación el mismo que 58 docentes encuestadas que representan el 45% también manifiestan tener el nivel de desempeño docente “bueno”, de similar forma se percibe que 11 docentes encuestadas que representan el 8%, indican tener el nivel de desempeño docente “regular” y finalmente 1 docentes encuestadas que representan el 1% del total indican tener desempeño docente “deficiente”, lo que nos permite concluir que el 46% de las docentes encuestadas manifiestan tener un nivel de desempeño docente “muy bueno” en sus respectivas IEI multigrado de la UGEL Puno.

De los resultados obtenidos, se puede deducir que el nivel predominante del nivel de desempeño docente, se encuentra en el nivel “Muy bueno” que representa el 46% del total, lo cual es muy favorable para los niños y niñas para el nivel de desempeño docente y por ende este trabajo reflejara en el aprendizaje de los niños de las instituciones educativas inicial de la ciudad de Puno.

### 4.3 Discusión 2

Según Wilson (1992) define el desempeño docente como: El buen desempeño Profesional de los docentes como de cualquier otro profesional y que puede determinarse por lo que sabe y puede ser la manera de cómo se desempeña o desde los resultados que logra con su trabajo.

Mientras que Hernández (1999) nos dice que, el docente debe conocer el contenido de lo que enseña y el modo de cómo ello puede tener sentido para sus alumnos, el docente desde que es un profesional de la docencia se ha preparado y posee conocimientos los cuales pone en práctica al iniciar su clase, el docente conoce el tema a tratar, el investiga, se informa debe de estar de acuerdo con los avances y cambios que la ciencia exige, debe estar a la vanguardia del conocimiento, aunque este término resulte triado, debe siempre utilizar un lenguaje adecuado al nivel que enseña, un lenguaje comprensible y que promueva al diálogo y al aprendizaje de los estudiantes, el docente entrega lo que sabe pensando solo en lo que los alumnos requieren de él. Debe tener conocimientos sobre las disciplinas académicas con las que debe lograr que los alumnos construyan sus aprendizajes, lo que le permita manejar información sobre las características generales del grupo educativo e individualidades de cada uno de los estudiantes.

Al respecto, García y Medina (2008) afirman que, el profesor en su rol de mediador y facilitador, debe apoyar al educando, (p.49) por tanto cumpliendo este rol el docente guía y enseña a desarrollar las habilidades cognitivas, haciendo más viable el camino que los alumnos han de seguir para llegar al conocimiento.

En el estudio realizado por el Ministerio de Educación de Chile (2003) El Ministerio de Educación, la Asociación Chilena de Municipalidades y el Colegio de Profesores de Chile el 25 de Junio del año 2003 en un acuerdo tripartita aprueba el Sistema de Evaluación del Desempeño Docente. El MINEDUC el cual elaboró los estándares del desempeño docente para determinar la excelencia pedagógica a partir de la revisión de: La experiencia internacional sobre estándares de desempeño laboral, estándares de desempeño elaborados en el país para la formación inicial de Docentes, el Marco para la Buena Enseñanza., el Marco de la Buena Enseñanza es un instrumento que considera que los docentes deben saber y ser capaces de hacer en el ejercicio de su profesión, partiendo de la experiencia y el conocimiento científico. Son los profesores quienes pueden examinar sus propias prácticas de enseñanza y educación con un autoanálisis. Dentro de la tarea docente, los profesores están comprometidos con la formación de sus estudiantes involucrándose como personas, en ésta tarea con todas sus capacidades y valores para lograr la relación empática con sus alumnos. Busca representar todas las responsabilidades de un profesor en el desarrollo de su trabajo diario en el aula, en la escuela, y su comunidad, contribuyendo al mejoramiento de la enseñanza a través de: Una guía a los profesores jóvenes en sus primeras experiencias en la sala de clases .Una estructura para los profesores más experimentados a ser más efectivos, a enfocar sus esfuerzos de mejoramiento, mirarse a sí mismo, evaluando su propio desempeño y potenciar su desarrollo profesional para mejorar la calidad de la educación. Tres son las preguntas básicas que buscan respuestas esenciales del ejercicio docentes en cada uno de sus niveles: ¿Qué es necesario saber? ¿Qué es necesario saber hacer? y ¿Cuán bien se debe hacer o se está haciendo? El MBE contempla una estructura de 21 criterios o estándares agrupados en cuatro facetas propias de la tarea de los docentes por lo que están constituidos en cuatro dominios, son estándares de desempeño, son específicos para guiar la práctica y puedan ser medibles, observables y suficientemente abiertos para dejar que el docente aplique sus estilos. Para ver la correlación entre las variables de estudio hemos usado el coeficiente de Person (r) y con ayuda del programa software Minitab hemos obtenido en la tabla 4:

Tabla 4  
*Correlación entre clima organizacional y el desempeño docente*

		Desempeño
Clima	Correlación de Pearson	0,585**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	130

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

$$r \text{ de Pearson} = 0,585$$

Interpretar el coeficiente de correlación entre las variables, permitiendo una mejor comprensión de la realidad.

Bien, para ello considerando los aportes de Hernández (2010) permite ubicar el valor del coeficiente r de Pearson conforme a la siguiente equivalencia:

Tabla 5  
*Interpretación del coeficiente de Pearson*

-1,00	Correlación negativa perfecta: -1
-0,90	Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
-0,75	Correlación negativa considerable: -0,75 a -0,89
-0,50	Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
-0,25	Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
-0,10	Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
0,00	No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
+0,10	Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
+0,25	Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
<b>+0,50</b>	<b>Correlación positiva media: +0,50 a +0,74</b>
+0,75	Correlación positiva considerable: +0,75 a +0,89
+0,90	Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
+1,00	Correlación positiva perfecta: +1

**Lectura e interpretación:** La tabla 4 muestra el valor del coeficiente r de Pearson ( $r = 0,585$ ) y ubicando éste valor en las tablas de variación para dicho coeficiente, se tiene que para Hernández, el valor del coeficiente indica que existe una “*correlación positiva media*” entre las variables: clima organizacional y desempeño docente.

Para interpretar a ( $r = 0,585$ ) se calcula el coeficiente de determinación que está dado por  $r$  de Pearson al cuadrado  $(0,585)^2 = (0,342)$  éste resultado mide la varianza de los factores comunes entre las dos variables, lo cual indica que las variables del “clima organizacional” constituyen el 34% de la variación equivalente al “desempeño docente”; es decir que más de la cuarta parte de la variabilidad de una de las variables está explicada por la otra variable.

Ahora veamos la prueba de la hipótesis general.

#### a) Planteamiento de hipótesis

**Hipótesis nula:**  $H_0$ : No existe relación significativa entre clima organizacional y Desempeño docente.

**Hipótesis alterna:**  $H_1$ : Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño docente.

#### b) Nivel de significancia o riesgo

$$\alpha = 5\%$$

**c) Cálculo del estadístico de prueba:** Con el tamaño de la muestra ( $n = 130$ ) y el valor del coeficiente de correlación para la hipótesis general es ( $r = 0,585$ ) se obtiene el valor calculado para la distribución  $t$  de Student, siendo ello:

$$t_c = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \Rightarrow \frac{(0,585)\sqrt{130-2}}{\sqrt{1-(0,585)^2}} = 8,979$$

Este valor es el que se compara con el valor “ $t$ ” de tabla o valor crítico.

**d) Criterio de decisión estadística:** Rechazar la Hipótesis nula si el valor absoluto del valor de “ $t$ ” calculado es mayor al valor de “ $t$ ” crítico o de tabla; es decir que:

$$T_c > T_r$$

$$8,979 > 1,98$$

**Rechazar  $H_0$  si  $|t_c| > 1,98$**

Para ello con apoyo del software Minitab, se obtiene el gráfico de la región crítica dado el valor de “t” de tabla, para n-2 grados de libertad.

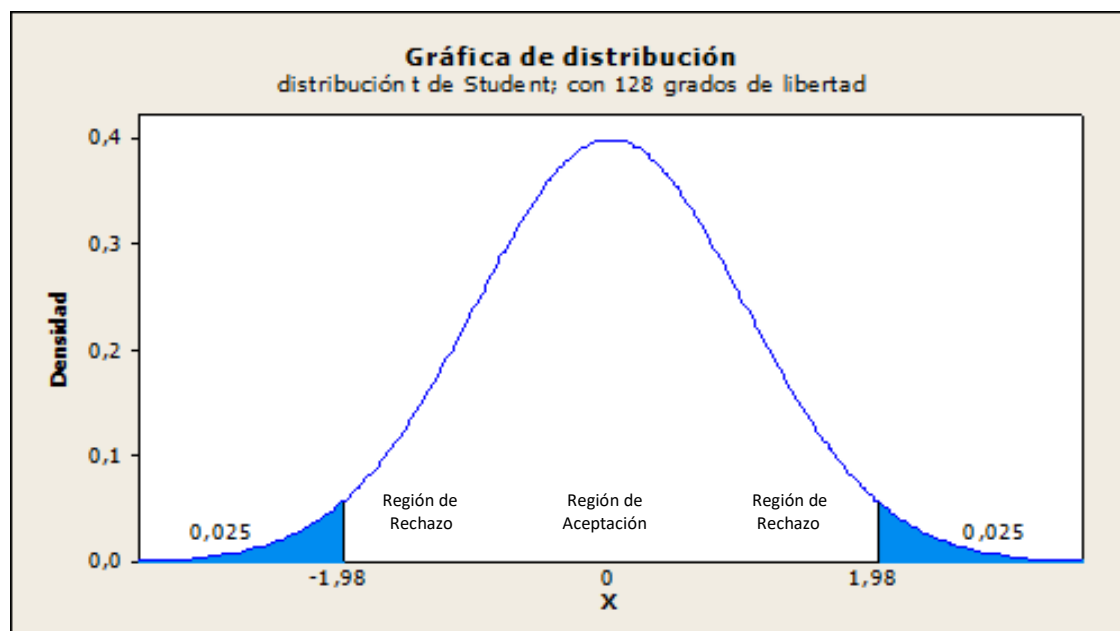


Figura 3. Región crítica de la distribución “t” de Student para la hipótesis general  
Fuente: Software Minitab.

#### e) Conclusión estadística:

Puesto que  $t_c$  (“t” calculada) es mayor que  $t_t$  (“t” teórica o “t” de tablas) ( $8,979 > 1,98$ ) y se ubica en la región de rechazo, por tanto se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Todo ello permite concluir que existe una relación directa y altamente significativa entre las variables: el clima organizacional y el desempeño docente de las profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno en el año 2016.

#### f) Relación entre estructura y planificación del trabajo pedagógico

Para ello nos guiamos del objetivo específico 1: “Determinar la relación entre las dimensiones de la estructura y la planificación del trabajo pedagógico en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno – 2016”, presentando en una primera parte mediante estadísticos descriptivos y en una segunda parte mediante técnicas de estadística inferencial para la prueba de hipótesis. A continuación, presentamos los resultados:



**g) Resultados sobre dimensión estructura del clima institucional**

Descripción de las variables en estudio; haciendo uso del método estadístico: tablas de distribución de frecuencias, representación gráfica, análisis e interpretación respectivamente.

Tabla 6

*Nivel de la dimensión estructura como parte del clima organizacional*

ESCALA VALORATIVA	Nº DE PROFESORAS	PORCENTAJE DE PROFESORAS
<b>Deficiente</b>	3	2%
<b>Regular</b>	30	23%
<b>Bueno</b>	45	35%
<b>Muy bueno</b>	52	40%
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de I.E. Iniciales de la UGEL Puno – 2016.

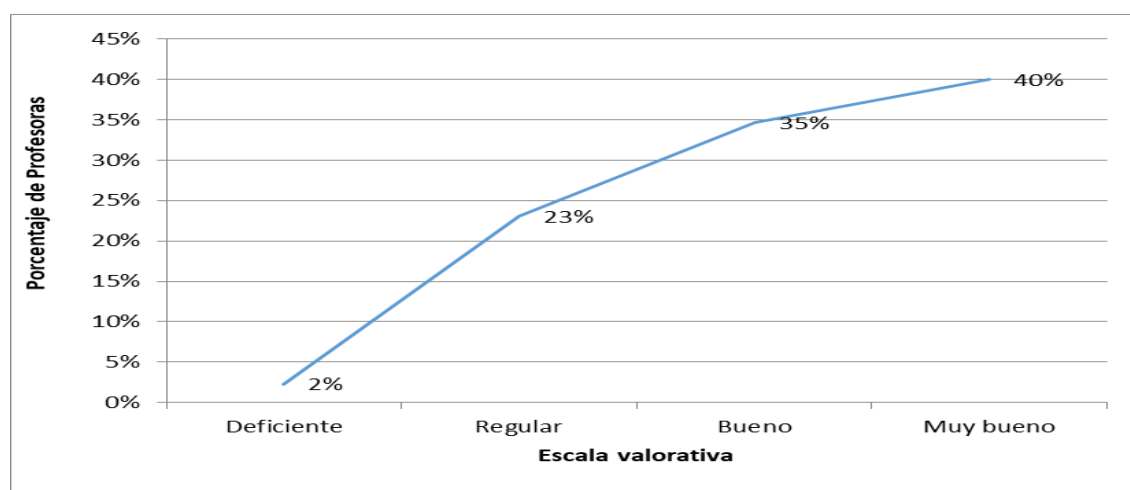


Figura 4. Nivel de la dimensión estructura como parte del clima organizacional.

Fuente: Tabla 6

**h) Resultados sobre la dimensión planificación del trabajo pedagógico del desempeño docente**

Descripción de las variables en estudio; haciendo uso del método estadístico: tablas de distribución de frecuencias, representación gráfica, análisis e interpretación respectiva.

En la tabla 6 y figura 4, observamos resultados de la encuesta realizada a las profesoras de las Instituciones Educativas del nivel Inicial de la ciudad de Puno, donde evaluamos el nivel de la dimensión estructurada como parte del clima organizacional, realizada por las directoras y profesoras sobre el Desempeño Docente, donde se observa que 52 docentes encuestadas, que representan el 40%, tiene el nivel de la dimensión estructurada como parte del clima organizacional “Muy Bueno”, así mismo 45 docentes encuestadas

que representan el 35% también manifiestan tener el nivel de la dimensión estructurada como parte del clima organizacional “bueno”, de similar forma se percibe que 30 docentes encuestadas que representan el 23%, indican tener el nivel de la dimensión estructurada como parte del clima organizacional “regular” y finalmente 3 docentes encuestadas que representan el 2% del total indican tener clima institucional “deficiente”, lo que nos permite concluir que el 40% de las docentes encuestadas manifiestan tener el nivel de la dimensión estructurada como parte del clima organizacional “muy bueno” en sus respectivas instituciones educativas iniciales de la UGEL – Puno.

De los resultados obtenidos, se puede deducir que el nivel predominante del nivel de la dimensión estructurada como parte del clima organizacional, se encuentra en el nivel “Muy bueno” que representa el 46% del total, lo cual es favorable para el nivel de la dimensión estructurada como parte del clima organizacional de las docentes de las IEI de la ciudad de Puno.

Tabla 7

*Nivel de la dimensión planificación del trabajo pedagógico como parte del Desempeño docente.*

ESCALA VALORATIVA	N° DE PROFESORAS	PORCENTAJE DE PROFESORAS
Deficiente	0	0%
Regular	9	7%
Bueno	62	48%
Muy bueno	59	45%
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de I.E. Iniciales de la UGEL Puno – 2016.

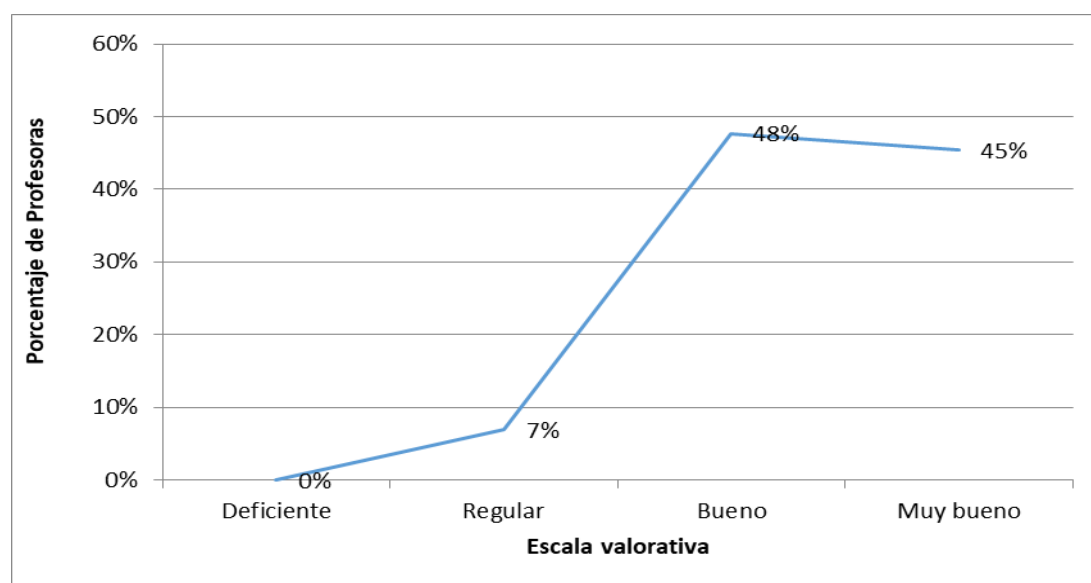


Figura 5. Nivel de la dimensión planificación del trabajo pedagógico como parte del desempeño docente.

Fuente: Tabla 7

En la tabla 7 y figura 5, observamos resultados de la encuesta realizada a las profesoras de las Instituciones Educativas del nivel Inicial de la ciudad de Puno, donde evaluamos el nivel de la dimensión planificación del trabajo pedagógico como parte del desempeño docente, realizada por las directoras y profesoras sobre el Desempeño Docente, donde se observa que 59 docentes encuestadas, que representan el 45%, tiene el nivel de la dimensión planificación del trabajo pedagógico como parte del desempeño docente “Muy Bueno”, así mismo 62 docentes encuestadas que representan el 48% también manifiestan tener el nivel de la dimensión estructurada como parte del clima organizacional “bueno”, de similar forma se percibe que 9 docentes encuestadas que representan el 7%, indican tener el nivel de la dimensión planificación del trabajo pedagógico como parte del desempeño docente “regular” y finalmente 0 docentes encuestadas que representan el 0% del total indican tener clima institucional “deficiente”, lo que nos permite concluir que el 45% de las docentes encuestadas manifiestan tener el nivel de la dimensión planificación del trabajo pedagógico como parte del desempeño docente “ muy bueno” en sus respectivas instituciones educativas iniciales de la UGEL – Puno.

De los resultados obtenidos, se puede deducir que el nivel predominante del nivel de la dimensión planificación del trabajo pedagógico como parte del desempeño docente se encuentra en el nivel “Bueno” que representa el 48% del total, lo cual es favorable para el nivel de la dimensión planificación del trabajo pedagógico como parte del desempeño docente de las docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno.

- Encontrar el coeficiente de correlación entre las dimensiones de las variables:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Tabla 8  
*Correlación entre estructura del clima organizacional y la planificación del trabajo pedagógico del desempeño docente*

		Estructura
Planificación de trabajo pedagógico	Correlación de Pearson	,526**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	130

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

$$r \text{ de Pearson} = 0.526$$

Interpretar el coeficiente de correlación entre las variables, permitiendo una mejor comprensión de la realidad.

Bien, para ello considerando los aportes de Hernández, *et al.* (2010, p. 312) permite ubicar el valor del coeficiente  $r$  de Pearson conforme a la siguiente equivalencia:

Tabla 9

Valor de coeficiente  $r$  de Pearson

<b>-1,00</b>	<b>Correlación negativa perfecta: -1</b>
<b>-0,90</b>	Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
<b>-0,75</b>	Correlación negativa considerable: -0,75 a -0,89
<b>-0,50</b>	Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
<b>-0,25</b>	Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
<b>-0,10</b>	Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
<b>0,00</b>	No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
<b>+0,10</b>	Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
<b>+0,25</b>	Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
<b>+0,50</b>	<b>Correlación positiva media: +0,50 a +0,74</b>
<b>+0,75</b>	Correlación positiva considerable: +0,75 a +0,89
<b>+0,90</b>	Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
<b>+1,00</b>	Correlación positiva perfecta: +1

Fuente: Tabla de variación de coeficiente

**Lectura e interpretación:** La tabla 9 muestra el valor del coeficiente  $r$  de Pearson ( $r = 0,526$ ) y ubicando éste valor en las tablas de variación para dicho coeficiente, se tiene que para Hernández, *et al.*, el valor del coeficiente indica que existe una “*correlación positiva media*” entre la dimensión estructura del clima organizacional y la planificación del trabajo pedagógico del desempeño docente.

Luego para interpretar a ( $r = 0,526$ ) se calcula el coeficiente de determinación que está dado por  $r$  de Pearson al cuadrado ( $r^2 = 28\%$ ) éste resultado mide la varianza de los factores comunes entre las dos variables, lo cual indica que las variaciones de la estructura del “clima organizacional” constituyen el 28% de la variación de la planificación del trabajo pedagógico del “desempeño docente”; es decir que un poco más de la cuarta parte de la variabilidad de una de las variables está explicada por la otra variable.

Ahora veamos la prueba de la hipótesis específica 1.

#### a) Planteamiento de hipótesis

**Hipótesis nula:**  $H_0$ : No existe relación significativa entre la estructura del clima organizacional y la planificación del trabajo pedagógico del desempeño docente.

**Hipótesis alterna:**  $H_1$ : Existe relación significativa entre la estructura del clima organizacional y la planificación del trabajo pedagógico del desempeño docente.

**b) Nivel de significancia o riesgo**

$$\alpha = 5\%$$

**c) Cálculo del estadístico de prueba**

Con el tamaño de la muestra ( $n = 130$ ) y el valor del coeficiente de correlación para la hipótesis general es ( $r = 0,526$ ) se obtiene el valor calculado para la distribución t de Student, siendo ello:

$$t_c = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \Rightarrow \frac{(0,526)\sqrt{130-2}}{\sqrt{1-(0,526)^2}} = 6,997$$

Este valor es el que se compara con el valor “t” de tabla o valor crítico.

**d) Criterio de decisión estadística**

Rechazar la Hipótesis nula si el valor absoluto del valor de “t” calculado es mayor al valor de “t” crítico o de tabla; es decir que:

$$\text{Rechazar } H_0 \text{ si } |t_c| > 1,98$$

Para ello con apoyo del software Minitab, se obtiene el gráfico de la región crítica dado el valor de “t” de tabla, para n-2 grados de libertad.

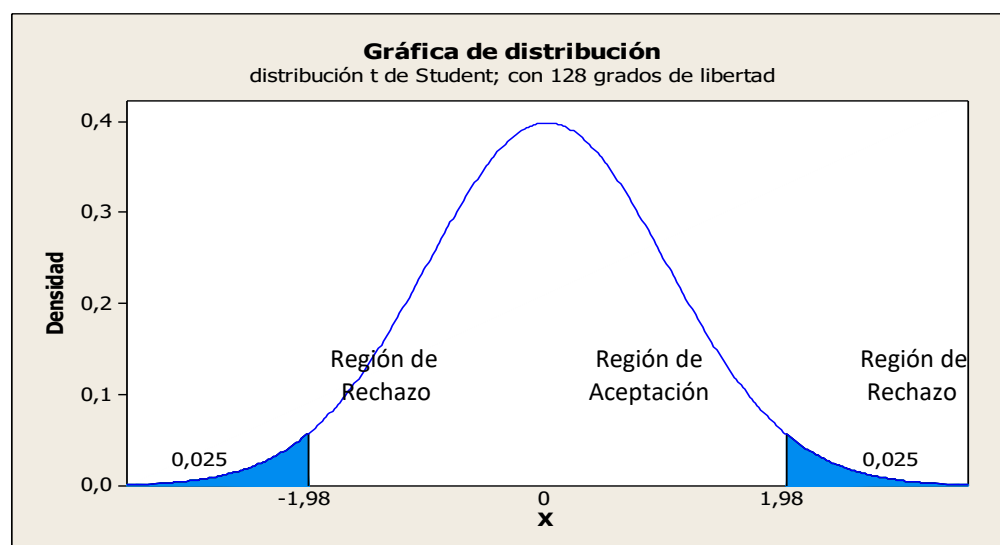


Figura 6. Región crítica de la distribución “t” de student para la hipótesis específica 1.

Fuente: Software Minitab.

### e) Conclusión estadística:

Puesto que  $t_c$  (“t” calculada) es mayor que  $t_t$  (“t” teórica o “t” de tablas) ( $6,997 > 1,98$ ) y se ubica en la región de rechazo, consecuentemente se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Todo ello permite concluir que existe una relación directa y altamente significativa entre la estructura del clima organizacional y la planificación del trabajo pedagógico del desempeño docente en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno en el año 2016.

#### 4.3.1 Relación entre recompensa y gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje.

Para ello nos guiamos del objetivo específico 2: “Establecer la relación entre las dimensiones de la recompensa y la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno - 2016”, presentando en una primera parte mediante estadísticos descriptivos y en una segunda parte mediante técnicas de estadística inferencial para la prueba de hipótesis.

#### 4.3.2 Resultados sobre dimensión Recompensa del clima institucional

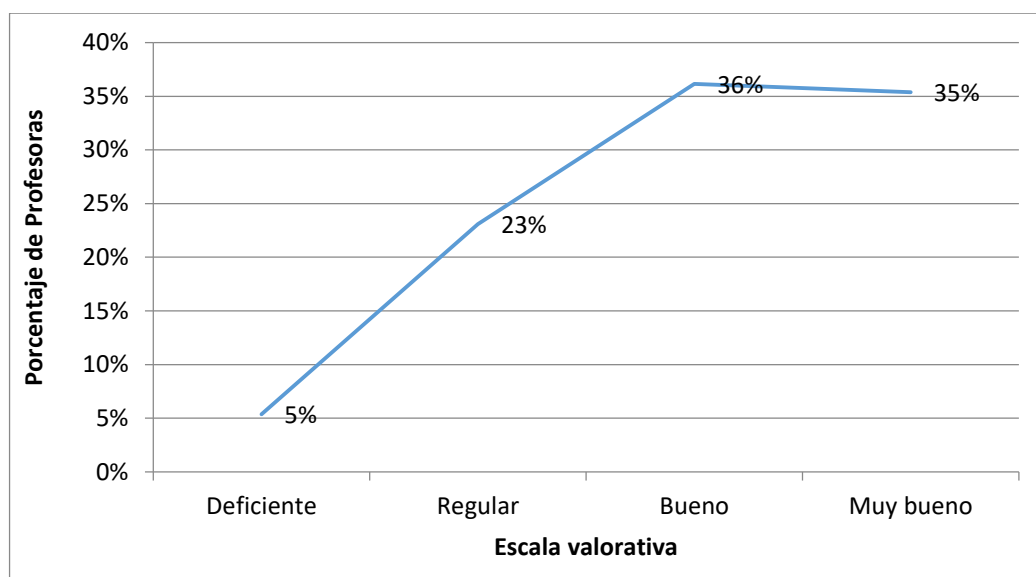
Descripción de las variables en estudio; haciendo uso del método estadístico: tablas de distribución de frecuencias, representación gráfica, análisis e interpretación respectiva.

Tabla 10

*Nivel de la dimensión recompensa como parte del clima organizacional*

ESCALA VALORATIVA	N° DE PROFESORAS	PORCENTAJE DE PROFESORAS
<b>Deficiente</b>	7	5%
<b>Regular</b>	30	23%
<b>Bueno</b>	47	36%
<b>Muy bueno</b>	46	35%
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de I.E. Iniciales de la UGEL Puno – 2016.



*Figura 7.* Nivel de la dimensión recompensa como parte del clima organizacional.  
Fuente: Tabla 10.

#### 4.3.3 Resultados sobre la dimensión gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje del desempeño docente

Descripción de las variables en estudio; haciendo uso del método estadístico: tablas de distribución de frecuencias, representación gráfica, análisis e interpretación respectiva.

En la tabla 10 y figura 7, observamos resultados de la encuesta realizada a las profesoras de las Instituciones Educativas del nivel Inicial de la ciudad de Puno, donde evaluamos el nivel de la dimensión recompensa como parte del clima organizacional, realizada por las directoras y profesoras sobre el Desempeño Docente, donde se observa que 46 docentes encuestadas, que representan el 35%, tiene el nivel de la dimensión recompensa como parte del clima organizacional, “Muy Bueno”, así mismo 47 docentes encuestadas que representan el 36% también manifiestan tener el nivel de la dimensión recompensa como parte del clima organizacional, “bueno”, de similar forma se percibe que 30 docentes encuestadas que representan el 23%, indican tener el nivel de la dimensión recompensa como parte del clima organizacional, “regular” y finalmente 7 docentes encuestadas que representan el 5% del total indican tener la dimensión recompensa como parte del clima organizacional, “deficiente”, lo que nos permite concluir que el 35% de las docentes encuestadas manifiestan tener el nivel de la dimensión planificación del trabajo pedagógico como parte del desempeño

docente “ muy bueno” en sus respectivas instituciones educativas iniciales de la UGEL – Puno.

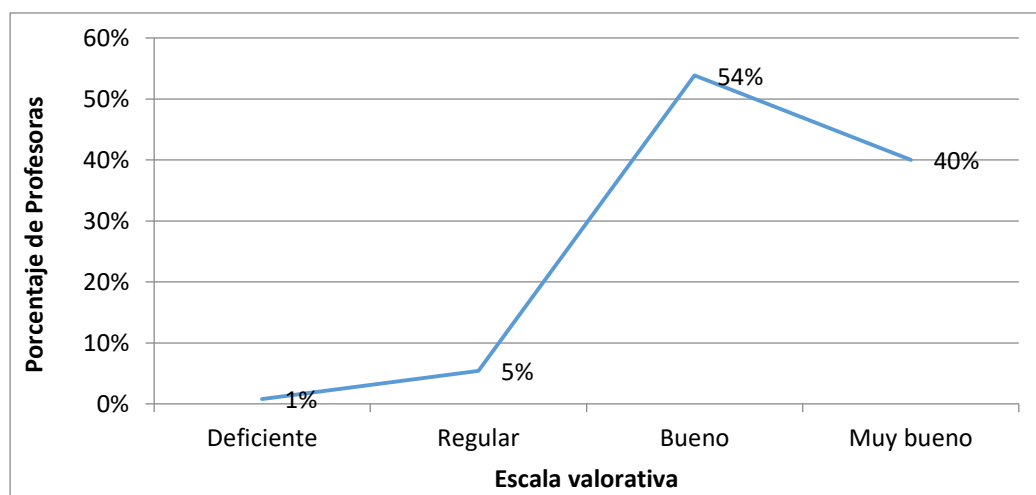
De los resultados obtenidos, se puede deducir que el nivel predominante del nivel de la dimensión recompensa como parte del clima organizacional, se encuentra en el nivel “Bueno” que representa el 36% del total, lo cual es favorable para el nivel de la dimensión recompensa como parte del clima organizacional de las docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno.

Tabla 11

*Nivel de la dimensión gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje como parte del desempeño docente.*

ESCALA VALORATIVA	N° DE PROFESORAS	PORCENTAJE DE PROFESORAS
Deficiente	1	1%
Regular	7	5%
Bueno	70	54%
Muy bueno	52	40%
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de I.E. Iniciales de la UGEL Puno – 2016.



*Figura 8. Nivel de la dimensión gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje como parte del desempeño docente*

Fuente: Tabla 11.

En la tabla 11 y figura 8, observamos resultados de la encuesta realizada a las profesoras de las Instituciones Educativas del nivel Inicial de la ciudad de Puno, donde evaluamos el nivel de la dimensión gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje como parte del desempeño docente, realizada por las directoras y profesoras sobre el Desempeño Docente, donde se observa que 52 docentes



encuestadas, que representan el 40%, tiene el nivel de la dimensión gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje como parte del desempeño docente “Muy Bueno”, así mismo 70 docentes encuestadas que representan el 54% también manifiestan tener el dimensión gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje como parte del desempeño docente “bueno”, de similar forma se percibe que 7 docentes encuestadas que representan el 5%, indican tener el nivel de la dimensión gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje como parte del desempeño docente “regular” y finalmente 1 docentes encuestadas que representan el 1% del total indican tener el nivel de la dimensión gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje como parte del desempeño docente “deficiente”, lo que nos permite concluir que el 40% de las docentes encuestadas manifiestan tener el nivel de la dimensión gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje como parte del desempeño docente “ muy bueno” en sus respectivas instituciones educativas iniciales de la UGEL – Puno.

De los resultados obtenidos, se puede deducir que el nivel predominante del nivel de la dimensión gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje como parte del desempeño docente se encuentra en el nivel “Bueno” que representa el 54% del total, lo cual es favorable para el nivel de la dimensión gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje como parte del desempeño docente de las docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno.

Tabla 12

*Correlación entre recompensa del clima organizacional y la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje del desempeño docente*

		Recompensa
Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje	Correlación de Pearson	,544**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	130

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

$$r \text{ de Pearson} = 0.544$$

Interpretar el coeficiente de correlación entre las variables, permitiendo una mejor comprensión de la realidad.

Bien, para ello considerando los aportes de Hernández, *et al.* (2010, p. 312) permite ubicar el valor del coeficiente  $r$  de Pearson conforme a la siguiente equivalencia:

Tabla 13

*Correlación del coeficiente de Pearson según Hernández.*

<b>-1,00</b>	<b>Correlación negativa perfecta: -1</b>
<b>-0,90</b>	Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
<b>-0,75</b>	Correlación negativa considerable: -0,75 a -0,89
<b>-0,50</b>	Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
<b>-0,25</b>	Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
<b>-0,10</b>	Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
<b>0,00</b>	No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
<b>+0,10</b>	Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
<b>+0,25</b>	Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
<b>+0,50</b>	<b>Correlación positiva media: +0,50 a +0,74</b>
<b>+0,75</b>	Correlación positiva considerable: +0,75 a +0,89
<b>+0,90</b>	Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
<b>+1,00</b>	Correlación positiva perfecta: +1

Fuente: Hernández *et al.* (2010).

**Lectura e interpretación:** La Tabla 1 muestra el valor del coeficiente  $r$  de Pearson ( $r = 0,544$ ) y ubicando éste valor en las tablas de variación para dicho coeficiente, se tiene que para Hernández, *et al.*, el valor del coeficiente indica que existe una “*correlación positiva media*” entre la dimensión recompensa del clima organizacional y la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje del desempeño docente.

Luego para interpretar a ( $r = 0,544$ ) se calcula el coeficiente de determinación que está dado por  $r$  de Pearson al cuadrado ( $r^2 = 30\%$ ) éste resultado mide la varianza de los factores comunes entre las dos variables, lo cual indica que las variaciones de la recompensa como parte del “clima organizacional” constituyen el 30% de la variación de la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje del “desempeño docente”; es decir que un poco más de la cuarta parte de la variabilidad de una de las variables está explicada por la otra variable.

Ahora veamos la prueba de la hipótesis específica 2.

**a) Planteamiento de hipótesis**

**Hipótesis nula:**  $H_0$ : No existe relación significativa entre la recompensa como parte del clima organizacional y la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje del desempeño docente.

**Hipótesis alterna:**  $H_1$ : Existe relación significativa entre la recompensa como parte del clima organizacional y la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje del desempeño docente.

**b) Nivel de significancia o riesgo**

$$\alpha = 5\%$$

**c) Cálculo del estadístico de prueba**

Con el tamaño de la muestra ( $n = 130$ ) y el valor del coeficiente de correlación para la hipótesis general es ( $r = 0,544$ ) se obtiene el valor calculado para la distribución t de Student, siendo ello:

$$t_c = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \Rightarrow \frac{(0,544)\sqrt{130-2}}{\sqrt{1-(0,544)^2}} = 7,335$$

Este valor es el que se compara con el valor “t” de tabla o valor crítico.

**d) Criterio de decisión estadística**

Rechazar la Hipótesis nula si el valor absoluto del valor de “t” calculado es mayor al valor de “t” crítico o de tabla; es decir que:

$$\text{Rechazar } H_0 \text{ si } |t_c| > 1,98$$

Para ello con apoyo del software Minitab, se obtiene el gráfico de la región crítica dado el valor de “t” de tabla, para n-2 grados de libertad.

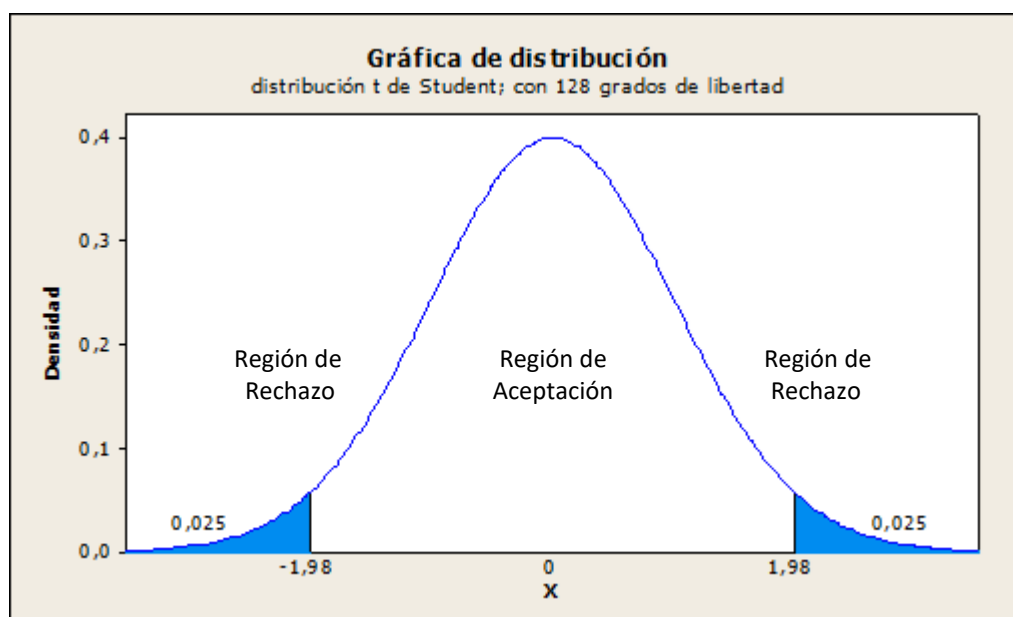


Figura 9. Región crítica de la distribución “t” de Student para la hipótesis específica 2.

Fuente: Software Minitab.

#### e) Conclusión estadística:

Puesto que  $t_c$  (“t” calculada) es mayor que  $t_t$  (“t” teórica o “t” de tablas) ( $7,335 > 1,98$ ) y se ubica en la región de rechazo, consecuentemente se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Todo ello permite concluir que existe una relación directa y altamente significativa entre la recompensa como parte del clima organizacional y la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje del desempeño docente en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno en el año 2016.

#### 4.4 Relación entre relaciones interpersonales y responsabilidades profesionales.

Para ello nos guiamos del objetivo específico 3: “Identificar la relación entre las dimensiones de las relaciones interpersonales y las responsabilidades profesionales en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno - 2016”, presentando en una primera parte mediante estadísticos descriptivos y en una segunda parte mediante técnicas de estadística inferencial para la prueba de hipótesis.

#### 4.4.1 Resultados sobre dimensión relaciones interpersonales del clima institucional

Descripción de las variables en estudio; haciendo uso del método estadístico: tablas de distribución de frecuencias, representación gráfica, análisis e interpretación respectiva.

Tabla 14  
*Nivel de la dimensión relaciones interpersonales como parte del clima organizacional*

ESCALA VALORATIVA	Nº DE PROFESORAS	PORCENTAJE DE PROFESORAS
Deficiente	7	5%
Regular	21	16%
Bueno	59	45%
Muy bueno	43	33%
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>

Fuente: encuesta aplicada a docentes de I.E. iniciales de la UGEL Puno – 2016.

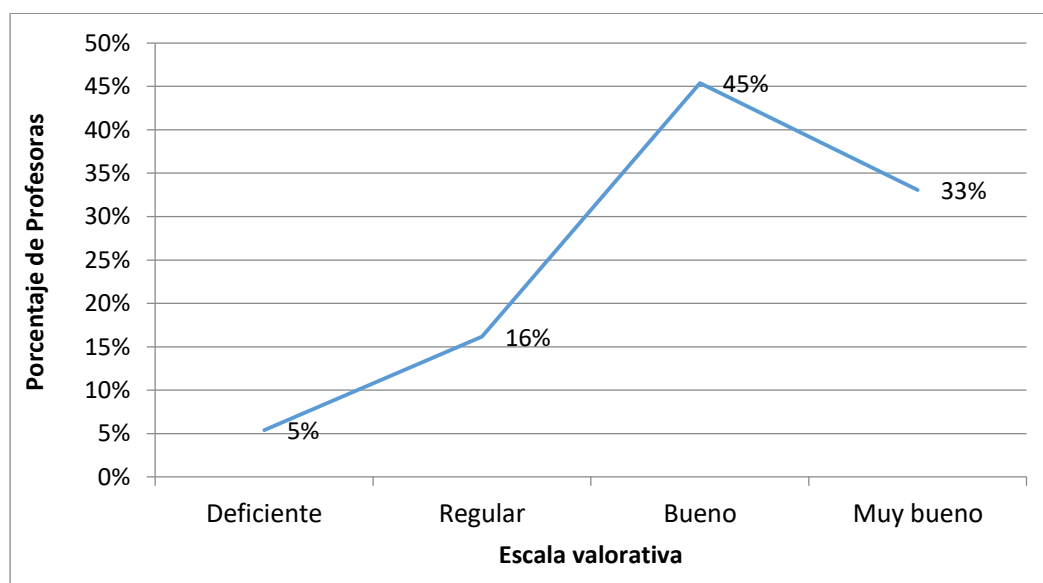


Figura 10. Nivel de la dimensión relaciones interpersonales como parte del clima organizacional.

Fuente: Tabla 14.

#### 4.4.2 Resultados sobre la Dimensión Responsabilidades Profesionales del Desempeño Docente

Descripción de las variables en estudio; haciendo uso del método estadístico: tablas de distribución de frecuencias, representación gráfica, análisis e interpretación respectiva.

Tabla 15  
*Nivel de la dimensión responsabilidades profesionales como parte del desempeño docente*

Escala valorativa	Nro. De profesoras	Porcentaje de profesoras
<b>Deficiente</b>	1	1%
<b>Regular</b>	8	6%
<b>Bueno</b>	46	35%
<b>Muy bueno</b>	75	58%
<b>Total</b>	130	100%

Fuente: cuestionario

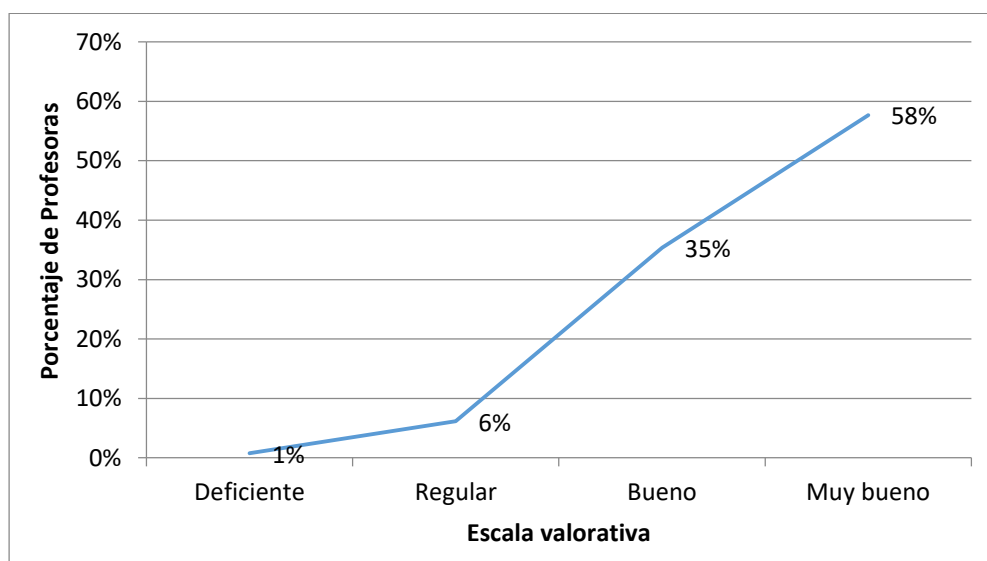


Figura 11. Nivel de la dimensión responsabilidades profesionales como parte del desempeño docente.

Fuente: Tabla 15.

Encontrar el coeficiente de correlación entre las dimensiones de las variables:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Tabla 16  
*Correlación entre relaciones interpersonales del clima organizacional y las responsabilidades profesionales del desempeño docente*

		Relaciones interpersonales
Responsabilidad es profesionales	Correlación de Pearson	,047
	Sig. (bilateral)	,597
	N	130

r de Pearson = 0.047

Interpretar el coeficiente de correlación entre las variables, permitiendo una mejor comprensión de la realidad.

Bien, para ello considerando los aportes de Hernández, *et al.* (2010, p. 312) permite ubicar el valor del coeficiente r de Pearson conforme a la siguiente equivalencia:

Tabla 17  
*Correlación del coeficiente de Pearson según Hernández.*

<b>-1,00</b>	<b>Correlación negativa perfecta: -1</b>
<b>-0,90</b>	Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
<b>-0,75</b>	Correlación negativa considerable: -0,75 a -0,89
<b>-0,50</b>	Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
<b>-0,25</b>	Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
<b>-0,10</b>	Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
<b>0,00</b>	<b>No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09</b>
<b>+0,10</b>	Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
<b>+0,25</b>	Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
<b>+0,50</b>	Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
<b>+0,75</b>	Correlación positiva considerable: +0,75 a +0,89
<b>+0,90</b>	Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
<b>+1,00</b>	Correlación positiva perfecta: +1

Fuente: Hernández *et al.* (2010, p. 312)

**Lectura e interpretación:** La tabla 16 muestra el valor del coeficiente r de Pearson ( $r = 0,047$ ) y ubicando éste valor en las tablas de variación para dicho coeficiente, se tiene que para Hernández, *et al.*, el valor del coeficiente indica que

“no existe correlación alguna” entre la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional y las responsabilidades profesionales del desempeño docente.

Luego para interpretar a ( $r = 0,047$ ) se calcula el coeficiente de determinación que está dado por  $r$  de Pearson al cuadrado ( $r^2 = 0\%$ ) éste resultado mide la varianza de los factores comunes entre las dos variables, lo cual indica que las variaciones de las relaciones interpersonales como parte del “clima organizacional” constituyen el 0% de la variación de las responsabilidades profesionales del “desempeño docente”; es decir que la variabilidad de una de las variables no está explicada por la otra variable.

Ahora veamos la prueba de la hipótesis específica 3.

#### a) Planteamiento de hipótesis

**Hipótesis nula:**  $H_0$ : No existe relación significativa entre las relaciones interpersonales como parte del clima organizacional y las responsabilidades personales del desempeño docente.

**Hipótesis alterna:**  $H_1$ : Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales como parte del clima organizacional y las responsabilidades personales del desempeño docente.

#### b) Nivel de significancia o riesgo

$$\alpha = 5\%$$

#### c) Cálculo del estadístico de prueba

Con el tamaño de la muestra ( $n = 130$ ) y el valor del coeficiente de correlación para la hipótesis general es ( $r = 0,047$ ) se obtiene el valor calculado para la distribución  $t$  de Student, siendo ello:

$$t_c = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \Rightarrow \frac{(0,047)\sqrt{130-2}}{\sqrt{1-(0,047)^2}} = 0,532$$

Este valor es el que se compara con el valor “ $t$ ” de tabla o valor crítico.

#### d) Criterio de decisión estadística



Rechazar la Hipótesis nula si el valor absoluto del valor de “t” calculado es mayor al valor de “t” crítico o de tabla; es decir que:

$$\text{Rechazar } H_0 \text{ si } |t_c| > 1,98$$

Para ello con apoyo del software Minitab, se obtiene el gráfico de la región crítica dado el valor de “t” de tabla, para n-2 grados de libertad.

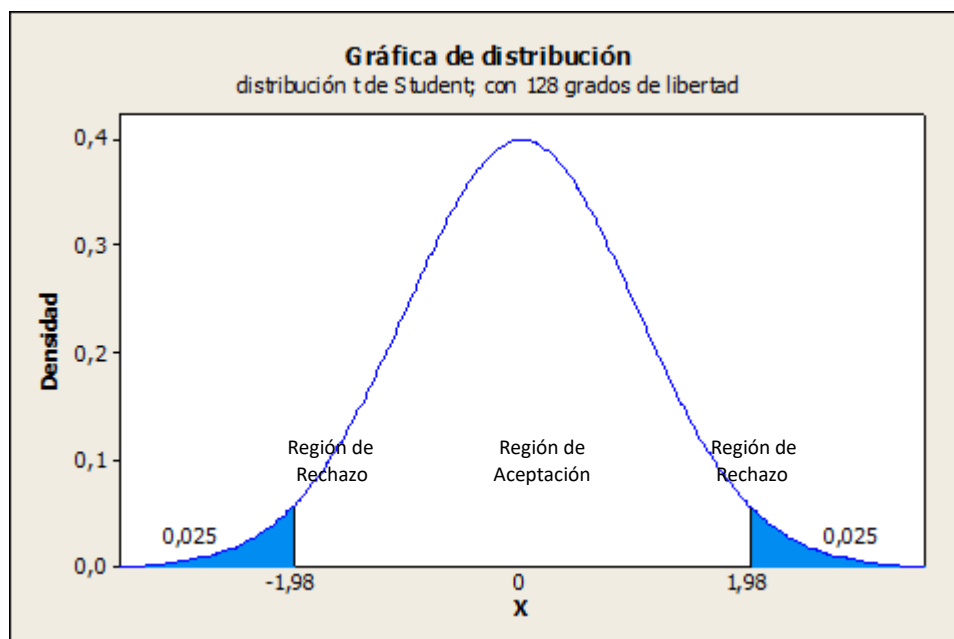


Figura 12. Región crítica de la distribución “t” de Student para la hipótesis específica 3.

Fuente: Software Minitab.

#### e) Conclusión estadística:

Puesto que  $t_c$  (“t” calculada) es mayor que  $t_t$  (“t” teórica o “t” de tablas) ( $0,532 < 1,98$ ) y se ubica en la región de aceptación, consecuentemente no se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ). Todo ello permite concluir que no existe relación alguna entre las relaciones interpersonales como parte del clima organizacional y las responsabilidades profesionales del desempeño docente en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno en el año 2016.

#### 4.5 Relación entre identidad y evaluación de los aprendizajes

Para ello nos guiamos del objetivo específico 4: “Describir la relación entre las dimensiones de la identidad y la evaluación de los aprendizajes en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno - 2016”, presentando en una

primera parte mediante estadísticos descriptivos y en una segunda parte mediante técnicas de estadística inferencial para la prueba de hipótesis.

#### 4.5.1 Resultados sobre dimensión identidad del clima institucional

Descripción de las variables en estudio; haciendo uso del método estadístico: tablas de distribución de frecuencias, representación gráfica, análisis e interpretación respectiva.

Tabla 18

*Nivel de la dimensión identidad como parte del clima organizacional*

Escala valorativa	Nro. De profesoras	Porcentaje de profesoras
Deficiente	2	2%
Regular	20	15%
Bueno	57	44%
Muy bueno	51	39%
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario

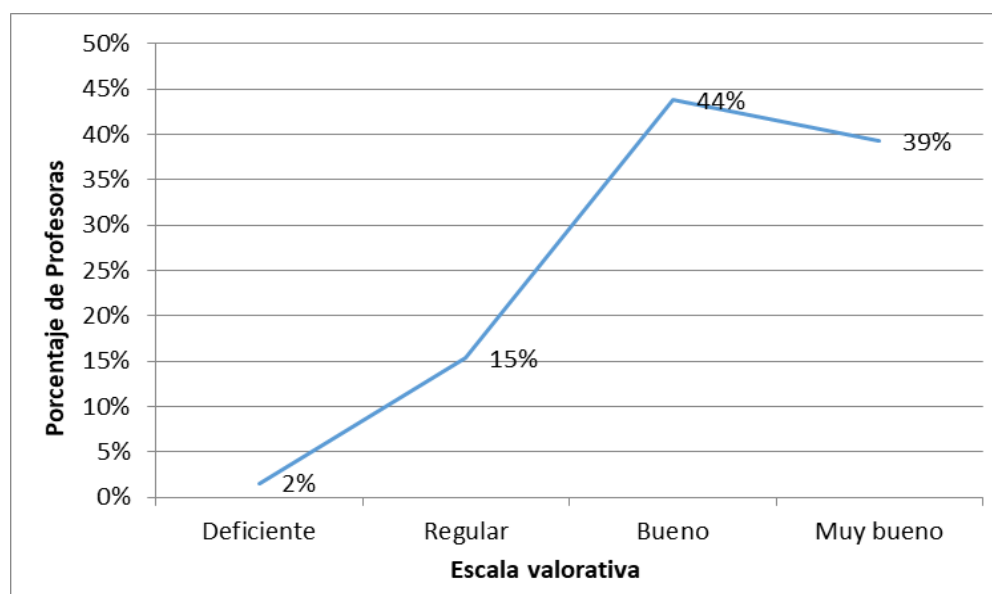


Figura 13. Nivel de la dimensión identidad como parte del clima organizacional. Fuente: Tabla 18.

#### 4.5.2 Resultados sobre la dimensión Evaluación de los aprendizajes del desempeño docente

Descripción de las variables en estudio; haciendo uso del método estadístico: tablas de distribución de frecuencias, representación gráfica, análisis e interpretación respectiva.

Tabla 19  
*Nivel de la dimensión evaluación de los aprendizajes como parte del desempeño docente*

Escala valorativa	Nro. De profesoras	Porcentaje de profesoras
Deficiente	0	0%
Regular	19	15%
Bueno	56	43%
Muy bueno	55	42%
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario.

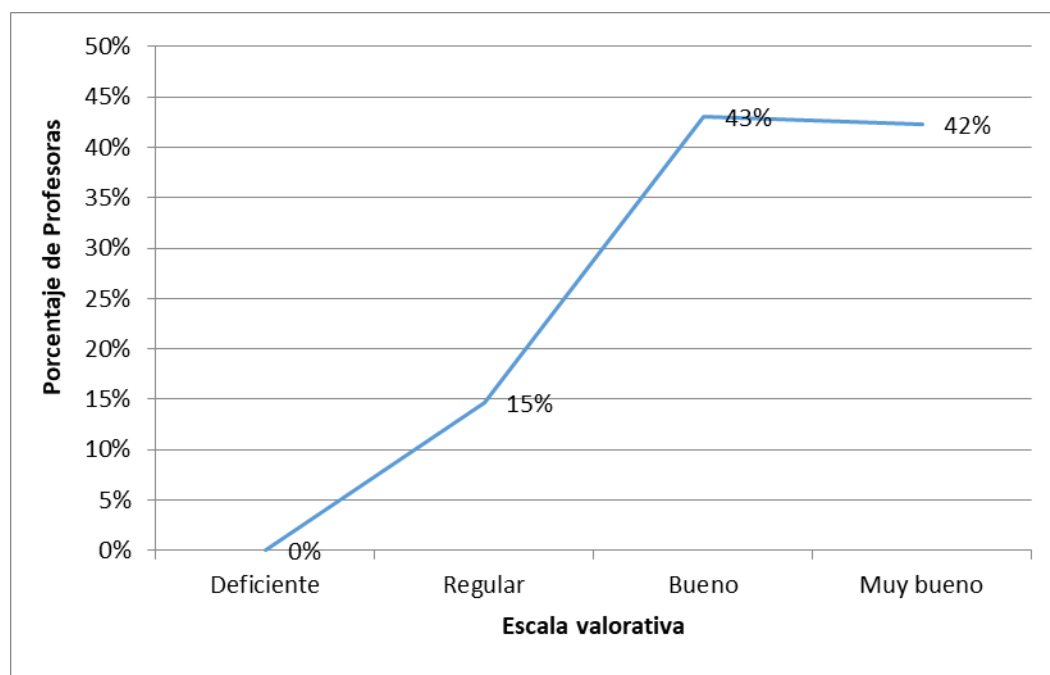


Figura 14. Nivel de la dimensión evaluación de los aprendizajes como parte del desempeño docente.  
 Fuente: Tabla 19.

Encontrar el coeficiente de correlación entre las dimensiones de las variables:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Tabla 20  
*Correlación entre identidad del clima organizacional y evaluación de los aprendizajes del desempeño docente*

		Identidad
Evaluación de los aprendizajes	Correlación de Pearson	,295**
	Sig. (bilateral)	,001

N

130

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

$$r \text{ de Pearson} = 0.2954$$

Interpretar el coeficiente de correlación entre las variables, permitiendo una mejor comprensión de la realidad.

Bien, para ello considerando los aportes de Hernández, *et al.* (2010, p. 312) permite ubicar el valor del coeficiente r de Pearson conforme a la siguiente equivalencia:

Tabla 21

*Correlación del coeficiente de Pearson*

<b>-1,00</b>	<b>Correlación negativa perfecta: -1</b>
<b>-0,90</b>	Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
<b>-0,75</b>	Correlación negativa considerable: -0,75 a -0,89
<b>-0,50</b>	Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
<b>-0,25</b>	Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
<b>-0,10</b>	Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
<b>0,00</b>	No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
<b>+0,10</b>	Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
<b>+0,25</b>	<b>Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49</b>
<b>+0,50</b>	Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
<b>+0,75</b>	Correlación positiva considerable: +0,75 a +0,89
<b>+0,90</b>	Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
<b>+1,00</b>	Correlación positiva perfecta: +1

Fuente: Hernández *et al.* (2010, p. 312)

**Lectura e interpretación:** La tabla 4 muestra el valor del coeficiente r de Pearson ( $r = 0,295$ ) y ubicando éste valor en las tablas de variación para dicho coeficiente, se tiene que para Hernández, *et al.*, el valor del coeficiente indica que existe una “*correlación positiva débil*” entre la dimensión identidad como parte del clima organizacional y evaluación de los aprendizajes como parte de desempeño docente.

Luego, para interpretar a ( $r = 0,295$ ) se calcula el coeficiente de determinación que está dado por  $r$  de Pearson al cuadrado ( $r^2 = 9\%$ ) éste resultado mide la varianza de los factores comunes entre las dos variables, lo cual indica que las variaciones de la identidad como parte del “clima organizacional” constituyen el 9% de la variación de la evaluación de los aprendizajes como parte del “desempeño docente”; es decir que un porcentaje muy bajo de la variabilidad de una de las variables está explicada por la otra variable y el 90% de las variaciones es explicada por otros factores.

Ahora veamos la prueba de la hipótesis específica 4.

#### a) Planteamiento de hipótesis

**Hipótesis nula:**  $H_0$ : No existe relación significativa entre la identidad como parte del clima organizacional y la evaluación de los aprendizajes del desempeño docente.

**Hipótesis alterna:**  $H_1$ : Existe relación significativa entre la identidad como parte del clima organizacional y la evaluación de los aprendizajes del desempeño docente.

#### b) Nivel de significancia o riesgo

$$\alpha = 5\%$$

#### c) Cálculo estadístico de prueba

Con el tamaño de la muestra ( $n = 130$ ) y el valor del coeficiente de correlación para la hipótesis general es ( $r = 0,295$ ) se obtiene el valor calculado para la distribución  $t$  de Student, siendo ello:

$$t_c = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \Rightarrow \frac{(0,295)\sqrt{130-2}}{\sqrt{1-(0,295)^2}} = 3,493$$

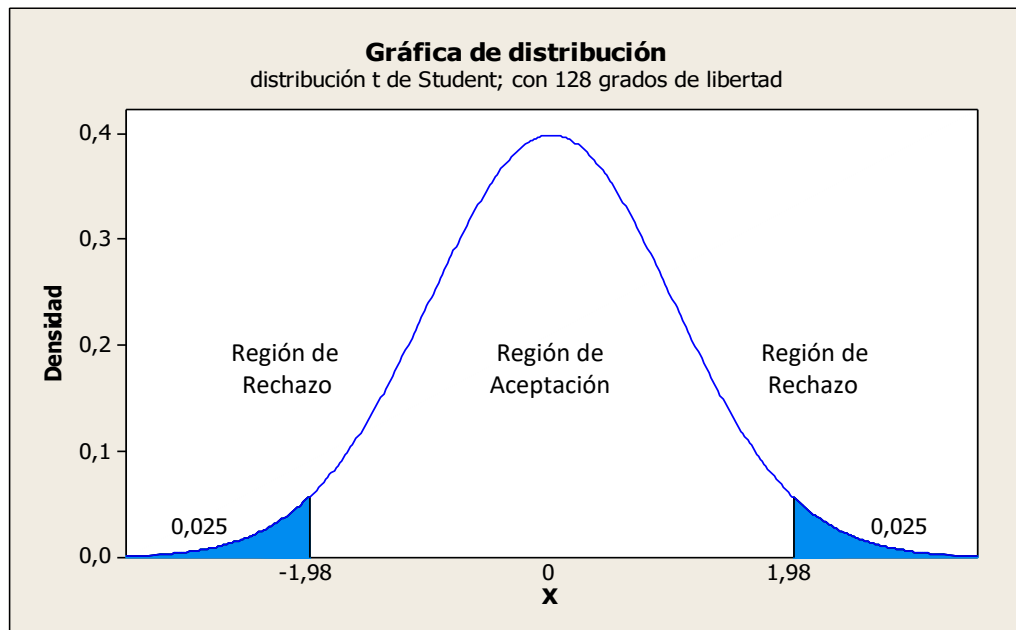
Este valor es el que se compara con el valor “ $t$ ” de tabla o valor crítico.

#### d) Criterio de decisión estadística

Rechazar la Hipótesis nula si el valor absoluto del valor de “ $t$ ” calculado es mayor al valor de “ $t$ ” crítico o de tabla; es decir que:

**Rechazar  $H_0$  si  $|t_c| > 1,98$**

Para ello con apoyo del software Minitab, se obtiene el gráfico de la región crítica dado el valor de “t” de tabla, para n-2 grados de libertad.



*Figura 15.* Región crítica de la distribución “t” de Student para la hipótesis específica 4.

#### e) Conclusión estadística:

Puesto que  $t_c$  (“t” calculada) es mayor que  $t_t$  (“t” teórica o “t” de tablas) ( $3,493 > 1,98$ ) y se ubica en la región de rechazo, consecuentemente se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Todo ello permite concluir que existe una relación directa y altamente significativa entre la identidad como parte del clima organizacional y la evaluación del aprendizaje como parte del desempeño docente en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno en el año 2016.

## CONCLUSIONES

- Se ha determinado con un nivel de significancia del 5% que existe una correlación positiva media ( $r = 0,585$ ) entre el clima organizacional y el desempeño docente en las profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno en el año escolar 2016, (Tabla 3). De los resultados obtenidos, se deduce que la categoría predominante del clima organizacional, se encuentra en el nivel bueno, que representa el 40,0% y en el desempeño docente, se encuentra en el nivel muy bueno, que representa el 46,0%, los dos resultados obtenidos son favorables para la investigación.
- Según los resultados de la prueba de hipótesis general donde hacemos uso de la correlación de Pearson, ( $r = 0,295$ ), se acepta la hipótesis alterna, porque existe una relación directa y altamente significativa entre la estructura del clima organizacional y la planificación del trabajo pedagógico del desempeño docente en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno en el año 2016. Por tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
- Para el análisis de la prueba de hipótesis específica 1, se hace uso de la correlación de Pearson, se acepta la hipótesis alterna porque existe una relación directa y altamente significativa entre la recompensa como parte del clima organizacional y la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje del desempeño docente en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno en el año 2016. Por tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
- Del análisis de la prueba de hipótesis específica 2, se hace uso de la correlación de Pearson, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Todo ello permite concluir que existe una relación directa y altamente

significativa entre la recompensa como parte del clima organizacional y la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje del desempeño docente en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno en el año 2016.

- Analizando los resultados de la prueba de hipótesis específica 3, se hace uso de la correlación de Pearson, se acepta la hipótesis nula. Todo ello permite concluir que no existe relación alguna entre las relaciones interpersonales como parte del clima organizacional y las responsabilidades profesionales del desempeño docente en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno en el año 2016.
- Según los resultados de la prueba de hipótesis específica 4, se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ) y se rechaza la hipótesis nula. Esto nos permite concluir que existe una relación directa y altamente significativa entre la identidad como parte del clima organizacional y la evaluación del aprendizaje como parte del desempeño docente en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno en el año 2016.



## RECOMENDACIONES

- Las autoridades de las Instituciones Educativas de Educación Inicial, que implementen procesos de capacitación, fortalecimiento, actualización, talleres en cómo promover un buen clima organizacional dentro de la institución educativa, debatir entre profesoras del nivel, sobre la planificación del trabajo pedagógico y gestión del conocimiento para mejorar el aprendizaje de los niños y niñas y esto conducirá al buen desempeño docente y a mantener un buen clima organizacional dentro de la Institución.
- Las directoras de las diferentes instituciones educativas del nivel inicial: Generar un buen clima escolar basado en los valores como: respeto, responsabilidad, puntualidad, honradez y otros valores fundamentales resolviendo las barreras existentes dentro de la institución educativa, apoyar a la profesora de aula en la planificación y ejecución del trabajo pedagógico, fomentando acciones para mejorar el desempeño docente. Es necesario trabajar en redes educativas para sensibilizar a las docentes y directoras al cambio de actitud.
- Las directoras de las instituciones educativas, desde el primer día de clases deben tener claro el desempeño docente, esto conduce a lograr los objetivos propuestos y resultados óptimos en relación a los procesos de aprendizaje de los niños y niñas.
- Las directoras de las instituciones educativas del nivel inicial, consideren la experiencia profesional en relación al desempeño docente de sus colegas porque ello repercute en el aprendizaje de los niños.
- Las líderes de cada Institución educativa deben promover en las docentes la identidad personal, identidad por su Institución educativa, promover la

participación el cambio con el fin de lograr un buen clima y como resultado de ello lograr un excelente trabajo con niños en relación al desempeño de sus labores. Asimismo la ejecutora del trabajo se compromete en apoyar en los trabajos grupales de las instituciones educativas y a nivel de redes educativas, fomentando un buen clima y buscando la valoración del desempeño docente.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aburto, H. (2011). *Las habilidades directivas y su repercusión en el clima organizacional*. (Tesis doctoral). Instituto Politécnico Nacional de México. México.
- Aguado, J. (2012). *Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes* (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
- Aguado, R. (1998). *Comportamiento Organizacional. Aspectos de Desarrollo Organizacional*. Madrid, España: Ediciones Atea.
- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y Marketing Educativo*. Lima: Udegraf S.A.
- Álvarez, D. (2007). *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana* (Tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Alves, J. (2000). Liderazgo y Clima Organizacional. *Revista de Psicología del Deporte* 1-2(9),123-133.
- American Psicológica Asociación. (2010). *Manual de publicaciones de la American Psicológica Asociación* (3ra ed.). Ciudad de México, México: El Manual Moderno.
- Araca Quispe, L. M. (2014). *Satisfacción Laboral en docentes de educación primaria emblemáticas de la ciudad de Puno* (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Altiplano de Puno. Puno, Perú.
- Bardales Perez, V. A. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de gestión educativa local Mariscal Cáceres – Juanjui* (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.

- Bolívar, A. (1997). Lideraz. Universidago, mejora y centros educativos. *En A. Medina (Coord.): El liderazgo en educación*. Madrid, España: UNED. Recuperado de [ww2.educarchile.cl/UserFiles/](http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/)
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9 (2), 9-33. Recuperado de [www.scielo.cl/pdf/](http://www.scielo.cl/pdf/)
- Brunnet, L. (2002). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, Diagnóstico y Consecuencias*. México: Trillas.
- Bunge, M. (1998). *La investigación científica* (4ta. Edición). Barcelona: Ariel. Siglo XX.
- Campos, L. (2012). *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – Región Callao*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Cervera, L. (2012). *Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Los Olivos*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Charaja, F. (2011). *El MAPIC en la metodología de la investigación*. Puno, Perú: Sagitario Impresores.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw - Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.
- Díaz, A. (2015) *Relación del clima organizacional en la motivación de logro de trabajadores Mexicanos en la Universidad Nacional de México* (Tesis de maestría en Administración). Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- Dieterich, H. (2006). *Nueva Guía para la investigación científica*. Pedagógico San Marcos de Lima, Perú.
- Espejo Rodríguez, M. (2016). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la dirección regional de agricultura Junín* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo, Perú.
- Farjat, L. (1998). *Gestión Educativa Institucional*. Buenos Aires: Italgraf

- Flores, Y. (2014). *Clima Laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios* (Tesis de pregrado). Universidad Centro occidental Lisandro Alvarado. Barquisimeto, Colombia.
- Gamarra, H. (2014). *Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 04 de Comas* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- García, V. y Medina, R. (2008). *Organización y Gobierno de Centros Educativos*. Bogotá: Grupo Quinto Centenario.
- Garza, D. (2010). *El clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaría de seguridad pública en Tamaulipas* (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Tamaulipas, México.
- Goncalves, A. (1999). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Lima: Sociedad Latinoamericana para la Calidad.
- Hernández, C. A. (6 al 8 de diciembre de 1999). Aproximaciones a la Discusión sobre el Perfil del Docente. *II Seminario Taller sobre perfil docente y estrategias de formación*. Países de Centroamérica, El Caribe, México, España y Portugal. San Salvador, El Salvador
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta. Ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Icarta, T. (2001). *Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesis*. España: Editores Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- James, A. (1996). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Kerlinger, F. (1997). *Investigación del comportamiento*. (4ª ed.). México: Ediciones Mc Graw Hill.
- Klingner, E. y Nabaldian, J. (2002). *Teorías del desempeño docente*.
- Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A. y Hopkins, D. (2006). *Successful school leadership: hat it is and how it influences pupil learning*. Nottingham, UK: National College for School Leadership, University of Nottingham.
- Litwin, G. y Stinger, H. (2001). *Clima y comportamiento organizacional*. México: Fondo de Cultura Económica.
- López, J. (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses*. (tesis doctoral). Universidad de Playa Ancha. Valparaíso, Chile.

- López, E. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui, año 2015* (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto, Perú.
- Mateo, J. (2005). *La Evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Perú. ICEHORSORI.
- Marroquín, S. y Pérez, L. (2011). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King*. (Tesis de Licenciatura). Universidad San Carlos de Guatemala.
- Martínez, B. (2017). *El desarrollo profesional de los docentes de secundaria de la Universidad Autónoma de Barcelona España* (Tesis doctoral) de la Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- Meza, D. (2014). *Liderazgo universitario: Factores que determinan el estilo de liderazgo en directores de escuelas y departamentos académicos en universidades costarricenses* (Tesis doctoral). Universidad de Valencia, España.
- Millan, J. y Montonero, M. (2017). *Clima organizacional y Satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Oncorad de Chiclayo* (Tesis de Maestría). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú.
- MINEDU (2003). *Ley 28044. Ley General de Educación*. Lima, Perú: MINEDU.
- MINEDU (2012). *Ley N° 29944. Reforma Magisterial*. Lima – Perú: MINEDU.
- MINEDU (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente: Un buen maestro cambia tu vida*. Lima, Perú: MINEDU. Recuperado de <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>.
- MINEDU (2012b). *Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación (PESEM) 2012 – 2016*. Lima, Perú: MINEDU. Recuperado de [http://www.minedu.gob.pe/files/5042\\_201212260900.pdf](http://www.minedu.gob.pe/files/5042_201212260900.pdf).
- MINEDU (2016). *Currículo Nacional de la Educación Básica*. Resolución Ministerial N° 281-2016-MINEDU. Lima, Perú.
- Mino, E. (2014). *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de Parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú.

- Molocho, N. (2010). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01 de Lima Sur – 2009*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Murillo, F. J. (2006). Una dirección escolar para el cambio: Del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4 (4e), 11-24. Recuperado de <http://www.rinace.net/arts/vol4num4e/art2.pdf,P0001/File/Liderazgo%20y%20mejora.pdf>.
- Ortiz Soto, Z. E. (2016). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del cuartel general de la cuarta brigada de montaña de la región Puno* (Tesis de pregrado). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca. Puno.
- Naranjo, C., Paz, L. y Marin, S. (2014) Clima organizacional: una investigación en la Institución Prestadora de Servicios de salud (IPS) de la Universidad Autónoma de Manizales. *Universidad & Empresa*. 17. 105-126. 10.12804/rev.univ.empresa.28.2015.05..
- Pelaes, O. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos* (Tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Pérez, N. y Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de la Amazonía Peruana, periodo 2013* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Iquitos, Perú.
- Piero, J. M. (2004). Cultura y Cambio Organizacional. *Revista de Psicología*,4,(III). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Quispe Vargas, E. (2015). *Clima Organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pucucha, Andahuaylas, 2015* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú.
- Quispe, D. (2014). *Clima laboral y percepción de la imagen institucional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juan Velasco Alvarado en el año 2013* (Tesis de pregrado). Universidad San Martín de Porres. Lima, Perú.
- Ramírez, G. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui, año 2017 (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto, Perú.



- Reyes, (2015). *Cultura organizacional y satisfacción Laboral y desempeño personal de la Empresa Electro Puno sociedad anónima abierta al 2014* (Tesis de pregrado). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca, Puno.
- Robbins, S. (2000). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. (8va. Ed). México: Prentice May.
- Robinson, M. J., Lloyd, C. A. y Rowe, K. J. (2008). The impact of leadership on school outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635-674.
- Rodriguez Aranda, L. D. (2014). *Diagnóstico del clima organizacional de la dirección general de recursos humanos de la secretaria de desarrollo social del gobierno federal de la Universidad Nacional Autónoma de México*. México, México.
- Ortiz, M. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa 148 "Maestro Víctor Haya de la Torre" distrito de San Juan de Lurigancho, Lima; 2017* (Tesis de maestría). Escuela de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Sánchez H. y Reyes C. (1998). *Metodología y diseños en la investigación educativa*. Mantaro, Lima: Tercera Edición.
- Saccca Campos, J. (2014). *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de Educación Básica Alternativa (CEBA)* (Tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Schneider, B. (1975). Organizational climates: An essay. *Personnel Psychology*, 28, 447-479.
- Sierra, M. (2015). *El clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del hospital regional de Cobán, A.V.* (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Sierra-Maria.pdf>
- Soto, J. (2010). *Efecto del estilo de liderazgo en el clima organizacional de la caja popular San José Iturbide S.C.L. de la caja de C.V.* (Tesis de maestría) Universidad Autónoma de Querétaro. Santiago de Querétaro, México.
- Soto, K. (2018). *Clima laboral y su influencia en la satisfacción del personal del hotel Royal Inn de la ciudad de Puno 2015* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano de Puno. Puno, Perú.



- Sucari, R. (2014). *Gestión Educativa y Clima Organizacional en el Instituto Superior de Educación Público José Antonio Encinas de Puno-2013* (Tesis doctoral). Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.
- Torres, C. (2000). *Metodología de la investigación científica* (7ma. Ed.). Lima, Perú: UNMSM.
- Tupino, J. (2014). *Estilo de liderazgo y el clima organizacional de la HEE de la red N° 08 UGEL N° 05 distrito de S JL. Lima* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- UNICEF (2004). *¿Quién dijo que no se puede? Escuelas efectivas en sectores de pobreza*. Santiago de Chile, Chile: UNICEF. Recuperado de: [http://www.unicef.cl/centrodoc/escuelas\\_efectivas/escuela%20efectivas.pdf](http://www.unicef.cl/centrodoc/escuelas_efectivas/escuela%20efectivas.pdf)
- Uría, D. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda., de la ciudad de Ambato* (Tesis de Licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Valdés, H. (2000). *Evaluación de desempeño*.
- Vásquez, T. (2015). *Clima organizacional y la calidad de servicio de las sedes judiciales de nueva, Lamas Cajamarca, Rioja, Moyobamba, distrito de San Martin* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto, Perú.
- Villavicencio Carranza, M. A. (2015). *Efectos de una Intervención ad hoc sobre el clima organizacional el desempeño laboral en la Universidad Nacional Autónoma de México*. México, México.
- Wilson, J. D. (1991). *Cómo valorar la calidad de la enseñanza*. Barcelona: Paidós/MEC.



**ANEXOS**

Anexo 1. Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno 2016.

PROBLEMA	OBJETIVOS	ANTECEDENTES	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno - 2016?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la estructura y la planificación del trabajo pedagógico en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno - 2016?</li> <li>Establecer la relación entre las dimensiones de la recompensa y la gestión de los procesos de enseñanza en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno - 2016?</li> <li>Identificar la relación entre las dimensiones de las relaciones interpersonales y las responsabilidades profesionales en</li> </ol>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en profesoras de educación inicial del</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Determinar la relación entre las dimensiones de la estructura y la planificación del trabajo pedagógico en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno - 2016?</li> <li>Establecer la relación entre las dimensiones de la recompensa y la gestión de los procesos de enseñanza en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno - 2016?</li> <li>Identificar la relación entre las dimensiones de las relaciones interpersonales y las responsabilidades profesionales en</li> </ol>	<p><b>A NIVEL NACIONAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aguado, J. (2012), tesis de maestría: "Clima Organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la Perspectiva de los Docentes". Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.</li> <li>Pérez, Y. (2012), tesis de maestría: "Relación entre el Clima Institucional y Desempeño Docente en Instituciones Educativas de la Red N° 1 Pachacutec-Ventanilla". Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.</li> <li>Sucari, R. (2014), tesis doctoral: "Gestión Educativa y Clima Organizacional en el Instituto Superior de Educación Pública José Antonio Encinas de Puno-2013". Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.</li> <li>Palomino, L. (2015), tesis doctoral: "Satisfacción laboral y desempeño docente en estudiantes de Maestría en Educación de la Universidad César Vallejo que laboran en las Instituciones Educativas de la UGEL Puno - 2013". Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.</li> </ul> <p><b>A NIVEL INTERNACIONAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Martínez (2007), tesis doctoral: "El Desarrollo Profesional de los Docentes de Secundaria: incidencia de algunas variables personales y de actuación</li> </ul>	<p><b>Hipótesis General:</b> El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno - 2016?</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Las dimensiones de La estructura se relacionan con la planificación del trabajo pedagógico en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno - 2016?</li> <li>Las dimensiones de la recompensa se relacionan con la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno - 2016?</li> <li>Las dimensiones de las relaciones interpersonales se relacionan con las responsabilidades profesionales en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno - 2016?</li> </ol>	<p><b>VARIABLE</b></p> <p><b>VARIABLE I:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Clima Institucional</li> </ul> <p>Aguado, J. (2012)</p> <p><b>Dimensión es:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Estructura.</li> <li>Recompensa.</li> <li>Relaciones interpersonal es.</li> <li>Identidad.</li> </ul> <p>▪ <b>Desempeño Docente</b></p> <p>Juárez, A. (2012)</p> <p><b>Dimensión es:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación del trabajo pedagógico.</li> <li>Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje.</li> <li>Responsabilidades</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Aplicada</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Correlacional</p> <p><b>Método:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> Descriptivo - Correlacional</p> <p><b>Dónde:</b> M = Muestra O1 = Variable 1 O2 = Variable 2 r = Relación entre variables</p> <p><b>POBLACIÓN:</b> 198 de profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno - 2016.</p> <p><b>MUESTRA:</b> 130 de profesoras</p>

<p>3. ¿Conocer la relación entre las dimensiones de las relaciones interpersonales y las responsabilidades en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno - 2016?</p> <p>4. ¿Se promueve la relación entre las dimensiones de la identidad y la evaluación de los aprendizajes en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno - 2016?</p>	<p>profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno - 2016?</p> <p>4. Describir la relación entre las dimensiones de la identidad y la evaluación de los aprendizajes en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno - 2016?</p>	<p>profesional”, de la Autónoma de Barcelona, España.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gonzales (2009), tesis de doctoral: “Hacia un Modelo de Desempeño Laboral del Docente Universitario, Bajo el Enfoque del Liderazgo Transformacional”, de la Universidad del Zulia de Maracaibo, Venezuela.</li> <li>■ Garza, D. (2010), tesis de maestría: “El Clima Organizacional en la Dirección General de Ejecución de Sanciones de la Secretaría de Seguridad Pública en Tamaulipas”. Universidad Autónoma de Tamaulipas, México.</li> <li>■ Subaldo, L. (2012), tesis doctoral: “Repercusiones del Desempeño Docente en la Satisfacción y el Desgaste del Profesorado”. Universidad de Valencia, España.</li> </ul>	<p>4. Las dimensiones de la identidad se relacionan con la evaluación de los aprendizajes en profesoras de educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno - 2016?</p>	<p>profesionales</p> <p>✓ Evaluación de los aprendizajes.</p>	<p>educación inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno – 2016.</p> <p><b>Técnicas e Instrumentos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Encuesta.</li> <li>✓ Cuestionario de encuesta para ambas variables.</li> </ul> <p><b>TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS:</b></p> <p><b>Medidas de tendencia central:</b> media, mediana y moda.</p> <p><b>Medidas de dispersión:</b> Desviación estándar y la varianza.</p> <p><b>Medidas de forma:</b> Asimetría y Kurtosis. La r de Pearson y prueba t de Student para la contratación de hipótesis.</p>
---	---	---	---	---	--

**Anexo 2.** Cuestionario: clima organizacional y marco de buen desempeño docente



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**CUESTIONARIO**

**SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y MARCO DE BUEN DESEMPEÑO DOCENTE**

Nivel educativo en que trabaja:	Edad	Sexo	Años de servicio	Fecha de encuesta
a) Educación inicial: ( )		Masculino ( )		
b) Educación primaria: ( )		Femenino ( )	<b>Condición laboral</b>	
c) Educación secundaria: ( )			Nombrado: ( )	Contratado: ( )

**Instrucciones:** A continuación le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código:

<b>1.</b>	<b>Deficiente</b>	<b>2.</b>	<b>Regular</b>	<b>3.</b>	<b>Bueno</b>	<b>4.</b>	<b>Muy Bueno</b>
-----------	-------------------	-----------	----------------	-----------	--------------	-----------	------------------

**PRIMERA PARTE: CLIMA ORGANIZACIONAL**

Dimensión / ítems		D	R	B	MB
<b>Dimensión: Estructura</b>					
1	Considero que las normas de mi institución son necesarias para mantener la disciplina y respeto.				
2	Las diversas actividades son planificadas en reuniones con previo acuerdo de los participantes.				
3	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas.				
4	Las decisiones que tomamos en la institución son oportunas.				
5	Los directivos nos reúnen para que opinemos sobre la marcha de nuestra institución.				
6	Mis opiniones en las diferentes reúnes son respetadas y consideradas para la solución de problemas				
<b>Dimensión: Recompensa</b>					
7	La institución contribuye en mi desarrollo personal y profesional.				
8	La institución me brinda capacitación para mi mejor desempeño profesional.				
9	Mis estudiantes aprovechan mis cualidades para lograr un buen aprendizaje.				
10	Mis estudiantes reconocen, valoran e imitan mi desempeño docente.				
11	Los directivos muestran interés por los resultados de mi trabajo.				
12	Los directivos reconocen y me motivan para desarrollar un trabajo profesional efectivo.				
<b>Dimensión: Relaciones interpersonales</b>					
13	Practico una comunicación asertiva con mis compañeros de trabajo para superar los conflictos.				
14	Conversamos frecuentemente con mis colegas sobre el trabajo pedagógico que realizamos.				
15	Mis compañeros de trabajo me brindan apoyo cuando necesito.				
16	Los directivos son imparciales en todas las circunstancias y nos brindan seguridad en el trabajo.				
17	Practico la responsabilidad, solidaridad y afecto con mis estudiantes, compañeros y otras Personas.				
18	Demuestro agrado, afecto, responsabilidad y comunicación abierta en mi trabajo con todos.				
<b>Dimensión: Identidad</b>					
19	Me siento identificado con los objetivos y metas de mi institución.				
20	Presento propuestas y sugerencias para mejorar el trabajo pedagógico en equipo.				
21	Participo en las diferentes actividades programadas de mi institución.				
22	Soy puntual en el cumplimiento de sus funciones.				
23	Soy consciente que mi trabajo contribuye al logro de los objetivos de la institución.				
24	Disfruto del trabajo que realizo en mi institución de forma individual y colectiva.				

<b>SEGUNDA PARTE: DESEMPEÑO DOCENTE</b>		<b>D</b>	<b>R</b>	<b>B</b>	<b>MB</b>
	<b>Dimensión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes: Gestión</b>				
1	Diagnostico las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.				
2	Diseño de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las Características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje.				
3	Promuevo espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.				
4	Genero un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.				
5	Manejo estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el Diálogo, el consenso y la negociación.				
6	Promuevo la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del Reconocimiento de su capital cultural.				
7	Gestiono el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo Disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los Estudiantes.				
8	Gestiono el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los Aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes.				
9	Gestiono el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativo bajo un enfoque orientado a resultados.				
10	Gestiono el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.				
11	Dirijo el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su Desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.				
12	Gestiono la información que produce la institución educativa y la empleo como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.				
13	Implemento estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.				
14	Conduzco de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.				
	<b>Dimensión: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes</b>				
15	Gestiono oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.				
16	Genero espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.				
17	Estimulo las iniciativas de los docentes relacionados a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.				
18	Oriento y promuevo la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular Regional.				
19	Propicio una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por Indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula.				

20	Monitoreo y oriento el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.				
21	Monitoreo y oriento el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados.				
22	La evaluación que realizan los docentes de mi institución a los estudiantes es permanente, integral y diferenciada respetando los ritmos y estilos de aprendizaje.				

Muchas gracias por su colaboración.

