

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL  
INTEGRADO “SANTA ROSA” DE MAYOBAMBA-  
CHINCHAO-2018**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN EDUCACIÓN  
ESPECIALIDAD: EDUCACIÓN INICIAL  
ACOSTA ESPINOZA, Cristy Magaly**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN  
ESPECIALIDAD: EDUCACIÓN PRIMARIA  
GONZALES ARANA, Jose Alex**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN  
ESPECIALIDAD: CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y GEOGRÁFICAS  
TOLENTINO ZEVALLOS, Yvan Javier**

**ASESOR  
Dr. CIRO ÁNGEL LAZO SALCEDO**

**HUÁNUCO – PERÚ  
2019**

## **DEDICATORIA**

A la memoria de mis padres, a mi hermosa hija Mariana y a mis hermanos.

**Cristy Magaly**

A mis padres, mi hermosa hija Karish que son la razón de mi existencia.

**José Alex**

A mis padres por darme la vida y por su abnegada labor en mi formación, a mi abuelo Pablo por ser un ejemplo de disciplina, a mi esposa Tania Ingrid por su perseverancia y por formar parte de esta consolidación familiar al cual me he propuesto como persona, a mis hermanos (as), a mis hijos Dayiro Mathías y Koryna Nazareth la razón de mi existencia.

**Yvan Javier**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos en principio a Dios todo poderoso; como creyentes consideramos que ha sido su voluntad a que se nos otorgue la dicha de formalizarnos como profesionales, considerando que todo nuestro accionar está avalado por su voluntad.

Así mismo como creyentes en el fortalecimiento y consolidación familiar, hemos direccionado nuestro accionar en base a la imagen de familia; todo aquello como una de las formas para asegurar el éxito de nuestros estudiantes. En ese sentido agradecemos a nuestros familiares por permitirnos aquella visión tan anhelada y a la vez, pregonada hacia la sociedad.

A los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan por su apoyo moral e inculcarnos cada día hacia el logro de nuestra formación profesional.

A nuestro asesor Dr. Ciro Ángel Lazo Salcedo por habernos brindado su apoyo, capacidad y conocimiento para guiarnos durante el desarrollo de la tesis.

## **PRESENTACIÓN**

El presente trabajo de investigación a puesto en práctica una serie de conocimientos adquiridos en los diferentes cursos impartidos a lo largo de nuestra formación profesional. La presente tesis relaciona el clima organizacional con el desempeño docente.

Así mismo se analizó los principales aspectos del clima organizacional y su relación con el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba es un referente que nos permitió investigar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente.

El estudio demostró que cuando existe un ambiente laboral favorable, éste influye de una manera positiva en el comportamiento y el buen desempeño docente con beneficios para toda la comunidad educativa, fundamentalmente en el estudiante.

Resulta importante afirmar que la gestión del clima organizacional ocupa un lugar destacado en la agenda de la presente investigación, siendo este tipo de estudio de vital importancia entendiendo que estamos en tiempos de cumplimiento de objetivos y metas.

El clima organizacional constituye un factor fundamental cuya modificación solo puede ser realizado por las autoridades competentes y el trabajo en equipo.

Por lo que la presente investigación pretende ser una herramienta que va contribuir en la toma de decisiones a fin de fortalecer el bienestar de la comunidad educativa.

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba-Chinchao-2018; se ejecutó en el Centro poblado de Mayobamba comprensión del Distrito de Chinchao con su capital Acomayo. Respondiendo a la pregunta de este estudio ¿Qué relación existe entre clima organizacional y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba - Chinchao-2018? Y tiene como objetivo conocer el nivel de relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba- Chinchao-2018.

Teniendo como población y muestra 158 alumnos y 33 docentes del nivel secundaria.

Se aplicó el diseño descriptivo correlacional, los instrumentos nos han permitido obtener los datos necesarios para determinar la relación entre dimensiones y variables.

Obteniendo como resultado general que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba”.

**PALABRA CLAVE:** Clima organizacional y su relación con el desempeño docente

## **ABSTRACT**

This research work entitled Organizational Climate and its relationship with teaching performance in the National Integrated School "Santa Rosa" de Mayobamba-Chinchao-2018; An understanding of the Chinchao District with its capital Acomayo was executed in the town of Mayobamba. Answering the question of this study What is the relationship between organizational climate and teaching performance in the National Integrated School "Santa Rosa" de Mayobamba - Chinchao-2018? And it aims to know the level of relationship between the organizational climate and teaching performance in the National Integrated School "Santa Rosa" de Mayobamba- Chinchao-2018.

Having as population and shows 158 students and 33 teachers of the secondary level.

The descriptive correlational design was applied, the instruments have allowed us to obtain the necessary data to determine the relationship between dimensions and variables.

Obtaining as a general result that there is a significant relationship between the organizational climate and teaching performance in the National Integrated School "Santa Rosa" de Mayobamba ".

**KEYWORD:** Organizational climate and its relationship with teaching performance

## INTRODUCCIÓN

En estricto cumplimiento a la parte normativa de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco, presentamos nuestro trabajo de investigación titulado CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL INTEGRADO “SANTA ROSA” DE MAYOBAMBA-CHINCHAO-2018, con el objetivo de obtener el grado de Licenciados en Educación.

La finalidad del presente trabajo de investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba-Chinchao-2018.

Tomando como muestra 124 estudiantes.

Se aplicó los instrumentos previstos obteniéndose como resultados que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente.

El contenido del presente trabajo de investigación está distribuido bajo el siguiente orden.

**En el Capítulo I** se describe el problema y su respectiva delimitación como tema general, se resalta la importancia de identificar el problema de investigación, para luego proseguir con la formulación de los problemas, así mismo, se trazan los objetivos, que son acciones orientados a cumplirse en el desarrollo de la investigación y como respuesta a ello se

formulan las hipótesis. De forma complementaria, se incluye la justificación e importancia de la investigación; también, se determinan las variables del estudio.

**En el capítulo II** se considera el marco teórico, donde se consideran las investigaciones que tiene cierta relación con el estudio realizado. Además, se incluyen las bases teóricas con la finalidad de dar sustento teórico al fenómeno estudiado, en caso contrario, el estudio, no tendría validez científica alguna. Finalmente se incluyen las definiciones conceptuales de los términos de uso propio en la investigación.

**En el capítulo III** se incluye la parte metodológica, señalando el tipo y el diseño de la investigación con su respectivo esquema y los instrumentos de recolección de datos.

Finalmente en el **capítulo IV** se aborda la discusión de resultados, conclusiones, sugerencias, bibliografía y anexos.



# ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b>	<b>II</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>III</b>
<b>PRESENTACIÓN</b>	<b>IV</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>V</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>VI</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>VII</b>
<b>ÍNDICE</b>	<b>IX</b>

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1	Descripción del problema	11
1.2	Formulación del problema	13
1.2.1	Problema General	13
1.2.2	Problemas específicos	13
1.3	Objetivos	14
1.3.1	Objetivo General	14
1.3.2	Objetivos Específicos	14
1.4	Hipótesis	15
1.4.1	Hipótesis General	15
1.4.2	Hipótesis específica	15
1.5	Variables	15
1.5.1	Variable Independiente	15
1.5.2	Variable Dependiente	15
1.5.3	Operacionalización de variables	16
1.6	Justificación e Independencia	16
1.7	Viabilidad	17
1.8	Delimitación	17

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

2.1	Antecedentes	18
2.2	Bases Teóricas	20
2.3	Definición de Términos Básicos	37

2.4 Bases Epistémicas	39
-----------------------	----

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA**

3.1 Nivel y Tipo de Investigación	42
3.2 Diseño y Esquema de la investigación	43
3.2.1 Diseño de la Investigación	43
3.2.2 Esquema de la Investigación	44
3.3 Población y Muestra	44
3.3.1 Determinación de la Población	44
3.3.2 Selección de la Muestra	44
3.4 Definición operativa del instrumento de Recolección de Datos	45
3.5 Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos	45

### **CAPÍTULO IV**

#### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

4.1 Análisis descriptivo de las variables de estudio	48
CLIMA ORGANIZACIONAL	48
DESEMPEÑO DOCENTE	53
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>62</b>
<b>SUGERENCIAS</b>	<b>64</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>65</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>67</b>

# CAPÍTULO I

## EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1 Descripción del problema

En la era del conocimiento en que estamos viviendo se presentan grandes desafíos. Los avances en la ciencia y la tecnología las comunicaciones instantáneas aceleraron el proceso de globalización acercando a personas y países como jamás había sucedido, causando profundo impacto fundamente en la educación.

Ante esta situación, en el Perú en el año 2002, se realizó la Consulta Nacional de Educación que impulsa la concretización de un proyecto educativo con visión de país. Surgiendo ese mismo año el Consejo Nacional de Educación CNE, ente promotor del proyecto educativo nacional; en el año 2003, comienzan su desarrollo los proyectos educativos regionales; y en ese mismo año, además, surge la nueva Ley General de Educación N° 28044, surgiendo también el Plan Nacional de Acción por la Infancia y Adolescencia, el Cumplimiento de los Objetivos del Milenio y la propuesta de Educación para todos (EPT) al 2015. En el año 2006 se publica la Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa SINEACE Ley N° 28740. En el 2007 el Ministerio de Educación instituyó el Proyecto Educativo Nacional hacia el 2021 y se dio la nueva Ley de Carrera Pública Magisterial Ley CPM N° 29062. En el año 2008 se impulsó el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente

(PRONAFCAP), que ha aportado en el mejoramiento de la formación continua del docente y su desempeño, priorizando la capacitación en las áreas de comunicación y matemática.

Sostiene Silva, M. (1996) que el liderazgo es una función intrínseca a la organización educativa, la cual posee vida propia e idiosincrasia particular; es decir, que “el liderazgo que en ellas se experimente es el que imprime un carácter específico a las distintas fases de desarrollo”

Rojas, A (2008) sentencian al respecto: Los directores de los centros educativos son los responsables de la organización y gestión de la enseñanza y las condiciones de los aprendizajes debiendo realizar ambas tareas de manera óptima si se espera un mejoramiento en la calidad de la educación. Por eso, su labor se debe centrar a una coordinación de acciones infalibles y a la creación de climas de confianza y motivación.

Así mismo existe una exigencia de la sociedad peruana con respecto a la constatación de la eficacia y eficiencia de la calidad educativa, tanto en los procesos como en los resultados. No es en vano reiterar que las instituciones educativas vienen operando sin alcanzar la tan apreciada calidad educativa, debido entre otros factores al desempeño docente y la gestión de muchos directores que se desvían de los fines que su cargo amerita y deterioran el clima institucional. Existen directores que carecen de

capacidad y estrategias para priorizar una adecuada administración pedagógica e institucional, mientras que otros tampoco evidencian predisposición al cambio para mejorar el servicio educativo. Por lo que esta investigación analizó el liderazgo del director como factor fundamental en el desarrollo administrativo y pedagógico en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba-Chinchao-2018.

## **1.2 Formulación del Problema**

### **1.2.1 Problema General**

¿Qué relación existe entre clima organizacional y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba - Chinchao-2018?

### **1.2.2 Problemas Específicos**

- a) ¿Qué relación existe entre el estilo de gerencia y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba - Chinchao-2018?
- b) ¿Qué relación Existe entre el liderazgo y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba- Chinchao-2018?
- c) ¿Qué relación existe entre el manejo de conflictos y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba- Chinchao-2018?

- d) ¿Qué relación existe entre los niveles de comunicación y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba- Chinchao-2018?

### **1.3 Objetivos**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Conocer el nivel de relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba- Chinchao-2018.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

- a) Determinar el nivel de relación existente entre el estilo de gerencia y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba- Chinchao-2018.
- b) Determinar el nivel de relación existente entre el liderazgo y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba- Chinchao-2018.
- c) Determinar el nivel de relación existente entre el manejo de conflictos y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba- Chinchao-2018.
- d) Determinar el nivel de relación existente entre los niveles de comunicación y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba- Chinchao-2018.

## **1.4. Hipótesis**

### **1.4.1 Hipótesis General**

Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba- Chinchao-2018.

### **1.4.2 Hipótesis Específica**

- a) Existe relación directa y significativa entre el estilo de gerencia y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba- Chinchao-2018.
- b) Existe relación directa y significativa entre liderazgo y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba- Chinchao-2018.
- c) Existe relación directa y significativa entre manejo de conflictos y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba- Chinchao-2018.
- d) Existe relación directa y significativa entre los niveles de comunicación y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba- Chinchao-2018.

## **1.5. Variables**

**1.5.1 Variable 1:** Clima organizacional

**1.5.2 Variable 2:** Desempeño docente

### 1.5.3 Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>VARIABLE 1: Clima Organizacional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Estilo de Gerencia</b></li> <li>➤ <b>Liderazgo</b></li> <li>➤ <b>Manejo de Conflictos</b></li> <li>➤ <b>Niveles de Comunicación</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Dirección de flujo de información</b></li> <li>➤ <b>Formas y vías de comunicación</b></li> <li>➤ <b>Apertura de comunicación</b></li> <li>➤ <b>Valoración del desempeño docente</b></li> <li>➤ <b>Participación</b></li> <li>➤ <b>Autoridad</b></li> <li>➤ <b>Control</b></li> <li>➤ <b>Metas Institucionales</b></li> </ul>
<b>VARIABLE 2: Desempeño Docente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Estrategia metodológica</b></li> <li>➤ <b>Planificación de la enseñanza</b></li> <li>➤ <b>Uso de los materiales y medios educativos</b></li> <li>➤ <b>Solvencia Profesional</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Aptitud</b></li> <li>➤ <b>Grado de involucramiento</b></li> <li>➤ <b>Evaluación de resultados</b></li> <li>➤ <b>Evaluación de capacidades profesionales</b></li> </ul>

### 1.6 Justificación

**El presente trabajo de investigación se justifica fundamentalmente en los siguientes criterios**

- **Relevancia Social.** La presente investigación pretende facilitar alternativas de solución relacionado a toda la población de la región Huánuco y del país , de manera especial a los estudiantes del Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba.
- **Implicancia Teórica.** La presente investigación se justifica en el campo teórico porque se va convertir en un antecedente para futuras investigaciones, ya que resulta fundamental en el afan de mejorar la calidad educativa en nuestra región y país.



- **Inplicancia Práctica.** El presente trabajo de investigación busca solucionar el problema del liderazgo directivo, que se percibe en las distintas instituciones de la región Huánuco y del país en su conjunto, de manera especial en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba a fin de coadyuvar en la solución de los problemas que aqueja al sector educación.

### **1.7 Viabilidad**

El presente trabajo de investigación es viable por cuanto su desarrollo y tratamiento se efectuó en base a la información existente y real en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba,

### **1.8. Delimitación**

El trabajo de investigación se realizó en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba del Distrito de Chinchao- Acomayo, Provincia de Huánuco; durante el período 2018.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes**

Al realizar una minuciosa investigación en las diferentes bibliotecas de nuestro medio, por la naturaleza del presente trabajo de los existentes se consideró los siguientes:

##### **A nivel internacional**

Una investigación realizada en España sobre dirección y liderazgo cuyos autores fueron Arias y Cantón (2008). Dicho trabajo tuvo como objetivo general describir la relación entre tareas directivas de liderazgo y gestión de los centros, determinando cuáles influyen en la calidad de los mismos según lo perciben docentes y directores de las escuelas públicas y privadas de la Comunidad autónoma de Castilla y León. La metodología usada fue la cualitativa interpretativa ex post-facto teniendo como objeto de estudio al director. Se aplicó un cuestionario sobre aceptación, conflicto y calidad a profesores y directores, y se realizaron entrevistas semi-dirigidas a los directores. Se concluyó que los profesores son conscientes de la gran responsabilidad y complejidad de las tareas directivas, además, tienen la imagen del director como gestor de recursos y relaciones de la práctica diaria docente. Asimismo, los directores concebidos como líderes político democráticos se desempeñan más a gusto en facetas administrativas, son rutinarios

y continuistas, manifiestan aspectos aprendidos sobre calidad, visión del centro y satisfacción del personal.

### **A nivel nacional**

Sorado P. (2010) en una investigación descriptiva correlacional fundamento su trabajo en determinar la relación entre liderazgo y la calidad de gestión educativa. Donde afirma con un 95% de probabilidad que el liderazgo de los directores se relaciona significativamente con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03 - Lima en el 2009. Se asumió como población alumnos, docentes, trabajadores y directores de tres centros escolares, tomándose una muestra intencional de 20 personas. Los instrumentos de estudio que utilizaron fueron ficha de observación, encuesta y entrevista no estructurada. La prueba de correlación de Pearson arrojó un  $r = .949$  siendo la dimensión pedagógica del liderazgo directivo la que más se relaciona con la calidad de la gestión educativa, se observó una correlación parcial significativa de  $r = .937$ . Por otra parte, la dimensión institucional es la que menos se relaciona con la gestión educativa pues se obtuvo una correlación parcial directa de  $r = .461$ .

### **A nivel local**

Por su parte Barrueta Tarazona, Jesús Pascual en su tesis para optar el grado académico de magister en educación, mención:

Investigación y Docencia Superior, titulado “El clima organizacional en las Instituciones educativas del nivel primario y su relación con la autoestima del docente en la ciudad de Huánuco -2018”, llegó a la siguiente conclusión.

Se afirma que existe relación significativa entre el clima organizacional con la autoestima de los docentes.

Sobre el desempeño docente

## **2.2 Bases teóricas**

### **Liderazgo**

Por su parte, Sorado P. (2010) afirma que todo líder tiene que poseer cualidades de actitud (generosidad, valentía, convicción, sabiduría y riesgo), conductas de inspiración (motivación, pasión, congruencia, credibilidad e integridad, fe y esperanza) y comportamientos de interrelación (disposición y presencia, comunicación, capacidad de escuchar, convencimiento y negociación).

Rojas, A. y otros (2008) manifiestan que el “liderazgo es el arte de la conducción de seres humanos”. A si mismo amplía la definición señalando que “el liderazgo es una forma especial de influencia relativa a inducir a otros a cambiar voluntariamente sus preferencias (acciones, supuestos, creencias) en función de unas tareas o proyectos comunes”. Por su parte, Hernández, Sanpieri R. Lo definen como “proceso de desarrollar ideas y una visión,

viviendo según los valores que apoyan esas ideas y esa visión, influyendo en otros para que las incorporen en su propia conducta y tomando decisiones difíciles sobre los recursos humanos y otros aspectos”. Luego, el liderazgo, fenómeno social que aparece en los grupos sociales y en las instituciones, se constituye en una influencia interpersonal ejercida en una situación dada, dirigida a través del proceso de comunicación humana para la consecución de uno o más objetivos específicos.

Chiavenato I. (1999) manifiesta que “en rigor, el administrador debería ser también un líder para tratar adecuadamente con las personas que trabajan con él. El líder, por su parte, puede actuar en grupos formales e informales, y no siempre es un administrador” Entonces, el administrador se puede apoyar por completo en la autoridad de su cargo o adoptar un estilo de conducta más participativo que implique decisión compartida con el subordinado. Aquí se ve otro aspecto importante del liderazgo, el cual es la comunicación del líder que afecta el comportamiento y desempeño de los liderados con su claridad y exactitud, pues la dificultad de comunicar es una deficiencia que perjudica al mismo. El poder y la aceptación de los liderados también son dos características emergentes de lo dicho.

En Consecuencia, el administrador puede optar por un estilo democrático y participativo con la finalidad de lograr que las personas realicen sus obligaciones.

Lo manifestado líneas arriba resulta aplicable al caso concreto de la realidad escolar donde el director debe guiar la determinación de lo que se va a realizar de forma correcta, proporcionar al personal los insumos y las condiciones necesarias para el trabajo efectivo, verificar que las tareas se hagan eficientemente y evaluarlas, e introducir cambios para corregir el funcionamiento correcto de la institución. Hay que añadir que todo personal directivo debe tener presente que ocupar el puesto de la dirección de una institución educativa no es ubicarse en una situación de privilegio que le posibilite comodidades injustificadas, ni usufructuar el cargo esquivando funciones y tareas propias de su competencia. El maestro universitario Alvarado, O (1999) expresa que “dirigir es convertir en propia y de máxima responsabilidad la tarea encomendada, poniendo en ella todo el interés que se concede a los asuntos personales; es integrarse al grupo de personas que nos han sido asignadas como colaboradoras”

### **Elementos del liderazgo**

La capacidad de liderazgo es muy importante para todo Director de una institución educativa naciente, en crecimiento o en constante transformación. Pero, ¿cuáles son los elementos primordiales de todo liderazgo?

Es más completa la visión de Alvarado, O (1999), quien afirma que el ejercicio del liderazgo significa la interrelación de por lo menos cuatro elementos fundamentales: los objetivos, el estilo, los

seguidores y el poder. Los objetivos son elementos claves de toda actividad como educación y administración. “Un líder debe tener presente y claro tanto los objetivos institucionales así como aquellos referidos a la satisfacción de los intereses individuales”. Dicho lo anterior, añade que solamente de esta forma se puede lograr la supervivencia y el desarrollo cuantitativo y cualitativo de la institución educativa. Un segundo elemento viene a ser el estilo, el cual consiste en las diferentes conductas y actitudes que caracterizan a los líderes en el ejercicio de su poder con la finalidad de integrar intereses, consolidar preocupaciones por el servicio y lograr los objetivos de la organización. Asimismo, la principal característica del líder es la adhesión, el seguimiento y la emulación de los integrantes del equipo de trabajo, por ello es que los seguidores conforman el tercer elemento. Por ello resulta fundamental establecer los tipos de poder que tienen los sujetos denominados líderes, luego el poder sería el último elemento primordial a investigar.

### **Bases del poder en el liderazgo**

El liderazgo es una especie de atribución personal. Por medio del liderazgo, una persona influye en otras en función de las relaciones interpersonales existentes. La influencia es una transacción interpersonal en la que una persona busca o provoca el cambio del comportamiento de otra, de manera intencional. Así, siempre hay un líder influyente y los liderados influenciados.

Una persona que ocupa una alta posición en una empresa tiene supremacía por el mismo hecho de su puesto, al cual denominaremos poder de posición. El poder del director de la Dirección Regional de Educación Huánuco es superior que la del director de una institución educativa, debido a la autoridad atribuida a su condición jerárquica, más no debido a las características personales que lo llevaron hasta el cargo. Sin embargo, la capacidad de influir, e incentivar a los liderados está muy vinculada al poder que se percibe en el líder y se da por niveles.

### **Teoría sobre liderazgo de Likert.**

Valencia F. y Wulf, K. (2001) manifiestan lo siguiente sobre el autor: Likert. sentenció la existencia de cuatro sistemas administrativos teniendo como fundamento las características y estilos de la dirección presentes en una organización, estos cuatro son: Autoritarismo-coercitivo, autoritario- benevolente, participativo y consultivo. Estos encabezamientos han sido presentados por primera vez en su obra *New Patterns of Management*, de Rensis Likert (1961). Años más tarde fueron cambiados en *El factor humano en la empresa: Su dirección y valoración* (1968), respectivamente, a sistema 1, sistema, 2 sistema 3 y sistema 4. No obstante el tiempo transcurrido y la aparición de nuevas corrientes de liderazgo, la propuesta de Likert, que aparece como materia de conocimiento en cualquier libro especializado, no ha perdido su vigencia. Además, esta base teórica fue seleccionada debido al



empleo que ha tenido en las investigaciones nacionales relacionada. Al respecto, manifiesta también el investigador Valencia (2001) que “las personas no trabajan en las organizaciones, según Likert; sino que las personas son la organización”. Respetando esta orientación personalista propuso los cuatro estilos directivos, pero antes de establecer los mismos se tiene que considerar la descripción de los cuatro factores que los determinan, a saber: los procesos decisorios, los sistemas de comunicación, las relaciones interpersonales, y el sistema de recompensas.

Los procesos decisorios constituyen el factor determinante en la existencia y continuidad de una organización cuya influencia se va relacionar con el sujeto que tiene el poder y la autoridad para ejercerlo. Por otro lado el sistema de comunicación interviene en la forma cómo se manifiesta el cruce de información entre la autoridad y los subordinados. Sin una adecuada y pertinente comunicación no se podría ser eficiente el trabajo colectivo, pues la información errónea, insuficiente o no transmitida de manera oportuna ocasiona diversos fallos en los dirigidos y genera la nulidad de un proceso.

Del mismo modo, las relaciones interpersonales, vista como el conjunto de habilidades demostradas para el trabajo en equipo con fines y metas bien definidos, se refieren a la interacción que por medio de la comunicación se desarrolla entre el director, para este

caso, y el personal docente en pleno, el cual constituye el grupo profesional que tiene al frente. Los estímulos y castigos pretenden direccionar las acciones del personal en el logro de los objetivos, reforzando conductas positivas que alienten la consecución de metas y desalentando comportamientos negativos que vayan en contra de los fines institucionales. En cuanto a las sanciones o medidas correctivas, se tienen la llamada de atención verbal, la amonestación escrita y el proceso administrativo.

### **Liderazgo autoritario coercitivo**

Sorado P. (2010) lo nombra como autoritario explotador. “Los directivos son muy autoritarios, confían poco en los subordinados, motivan mediante el temor y el castigo, ofrecen recompensas ocasionales y sólo participan en la comunicación descendente. Las decisiones se toman en los niveles superiores de la organización”. Este estilo se halla centralizado totalmente en la cúpula por lo que las decisiones unidireccionales son monopolizadas por el nivel superior y siempre vienen de arriba hacia abajo. Se presenta una comunicación vertical descendente de carácter precario para llevar órdenes, notándose un claro distanciamiento entre el directivo y los subordinados que se encuentran aislados en los cargos. La ejecución se encuentra supeditada al temor de los castigos, las sanciones y las medidas disciplinarias con obediencia estricta al reglamento interno. El establecimiento de metas se rige por la cadena de mando al carecer de confianza en los subalternos.

### **Liderazgo autoritario benevolente**

Valencia F. y Wulf, K. (2001) indica que la administración obsequia una confianza condescendiente a sus empleados, como la del amo con sus servidores. Así mismo, las actitudes de subordinación del personal no son tan pronunciadas como en el caso anterior pero se mantiene la centralización, las decisiones importantes se toman en la cúspide de la estructura de la organización y hay delegación solamente en asuntos rutinarios. La comunicación es relativamente precaria y se mantiene una impronta verticalidad descendente con la escucha de las opiniones de los subalternos. Existe cierta confianza tolerante y condescendiente con los empleados manifestada en las decisiones que se les otorga bajo un marco establecido con políticas de control. La organización informal que aparece de manera incipiente es considerada todavía como una posible amenaza para el desarrollo de la empresa. Además, los castigos y correctivos se presentan con menor arbitrariedad y las recompensas sociales surgen de forma ocasional.

### **Liderazgo consultivo**

Este estilo o sistema es indicado por Arias y Cantón (2008) como el que permite la consulta a los subordinados y la delegación, pero el derecho a la última palabra siempre proviene de la dirección. “Tienen confianza relativa en los subordinados, pero no completa; suelen usar constructivamente las ideas y opiniones de éstos”, es decir, las decisiones generales y de política provienen del nivel

superior, permitiendo la toma de decisiones concretas a niveles inferiores. La comunicación discrecional fluye en ambos sentidos tanto vertical como horizontalmente. Los subalternos tienen cierta autonomía en su trabajo promoviéndose la participación en los procesos de control. La empresa intenta facilitar la evolución de una organización informal saludable puesto que existe confianza en la persona y sus relaciones. Énfasis en las recompensas materiales y en el otorgamiento de reconocimientos para promover el involucramiento del personal con las metas del centro de labores, las sanciones no son frecuentes.

### **Liderazgo participativo**

El denominado sistema 4, donde los directivos tienen completa confianza en el trabajo de los integrantes del grupo en todos los aspectos, De acuerdo a Valencia F. y Wulf, K. (2001) en este aspecto se proporcionan recompensas económicas y reconocimientos sociales, las sanciones son raras y se deciden por el grupo, se pone en práctica un sistema de participación grupal con políticas definidas, se consigue el involucramiento del grupo en la realización de altos objetivos de performance, se promueve el desarrollo de nuevas metodologías y procesos, la comunicación es en todos los sentidos, existe proximidad psicológica entre superior y subordinado, toma de decisiones a nivel de grupo. “Los intercambios entre la administración y los empleados son extensos y amistosos, con un alto grado de confianza. La responsabilidad del

proceso de control está muy distribuida, e incluso las unidades inferiores participan por completo”. En este caso, las organizaciones formal e informal por lo general son la misma; se llega, por ende, a la obtención de las metas debido a la confluencia de los grupos sociales en un interés común.

### **El liderazgo como rasgo de la personalidad**

Carlos RCJ. Indica que ya las primeras teorías sobre liderazgo identificaron los rasgos de personalidad característicos del líder. Se parte de la premisa asumida como válida de que “los líderes no se hacen, nacen con unas características innatas que los llevan a desempeñarse de forma destacada”. El supuesto fue que podía hallarse un número finito de características personales, intelectuales, emocionales y físicas que identificasen a los líderes de éxito con habilidades para interpretar objetivos y misiones, establecer prioridades, planear y programar actividades del equipo, solucionar problemas y conflictos, supervisar y orientar a las personas y delegar responsabilidades.

### **Los tres estilos de liderazgo.**

Según Hernández S. & Fernández (1999), el líder democrático “es el estilo de dirección que permite la participación de los colaboradores en el análisis de los problemas y principales decisiones del equipo de trabajo”. Se caracteriza por la consulta y persuasión a sus subordinados en torno a las decisiones

propuestas, y el aliento a la participación conjunta. Es comunicativo en extremo, estimula la participación de las personas y se preocupa igualmente por el trabajo y el grupo. Actúa como facilitador para dirigir al equipo de trabajo, ayudándolo en la solución de los problemas, coordinando actividades y sugiriendo ideas. Los grupos dirigidos con liderazgo democrático presentaron buena cantidad de trabajo y calidad sorprendentemente superior, acompañada de un clima de satisfacción, integración grupal, responsabilidad y compromiso de las personas. Es el estilo que se recomienda en las labores pedagógicas y administrativas porque según los estudios, es el que produce un mayor grado de motivación, tan necesario en el proceso de enseñanza aprendizaje.

### **La malla gerencial**

De acuerdo a Hernández Sanpieri R. (2010) Likert fue quien propuso acertadamente que la atención a la tarea o eficiencia, y la atención a las necesidades humanas y grado de aceptación de su autoridad por los colaboradores son dos factores que “no se pueden mezclar en una misma escala, pero dentro de una matriz con dos ejes y escalas, uno horizontal y otro vertical, sí se puede representar la efectividad en el eje diagonal”.

El modelo malla gerencial surge así basándose en el supuesto de que existe una falsa dicotomía entre la preocupación por la producción y la preocupación por las personas. Chiavenato I (1999) refiere que Blake y Mouton construyeron “una malla gerencial para

demostrar que el interés por la producción y el interés por las personas son aspectos complementarios y no mutuamente excluyentes”. Además, añade, que es misión del líder juntar esas dos preocupaciones para lograr resultados eficaces en el grupo.

### **El liderazgo adecuado a la situación**

Por lo tanto, como sustenta Zúñiga A. De acuerdo a este enfoque, “un director de centro educativo debería de adecuar constantemente su estilo, en función a las características de los miembros de la institución”; lo que significa que el líder debe tratar de manera diferenciada a cada uno de los integrantes de su equipo, enfatizando el asesoramiento a la persona que lo requiera o dando la mayor discrecionalidad posible a las personas que por su experiencia y nivel de autonomía estén en condiciones de asumir responsabilidades.

Si los directores de centros educativos son flexibles en su estilo de liderazgo, entonces serán más eficaces en una gran variedad de situaciones de relación con su personal. Cuanto mayor sea el poder de la posición, la estructuración de la tarea y el nivel de las relaciones entre el líder y miembros del grupo, mayor es la oportunidad situacional para desenvolverse con la aplicación de un liderazgo eficaz. Estas tres dimensiones se pueden combinar en diferentes proporciones para producir distintos grados de oportunidad situacional que permiten al directivo alcanzar mejores resultados en el desarrollo de sus acciones gerenciales.

### **La elección de los patrones del liderazgo**

Según Hernández Sanpieri R., de este enfoque situacional se puede inferir algunas proposiciones, tales como: el liderazgo es cerrado y se basa en controles del líder cuando las tareas son rutinarias y repetitivas; un líder puede asumir diferentes patrones de liderazgo, cada uno de ellos adecuado y específico para cada subordinado, tiempo o tarea, en consonancia a las fuerzas involucradas.

### **Liderazgo contingencial**

Para Hernández Sanpieri R. Experiencia, motivaciones y conocimientos de los seguidores son elementos fundamentales que deben considerarse al determinar el estilo correspondiente para un liderazgo efectivo. Ellos “sugieren que la clave para el éxito del líder consiste en identificar el grado de madurez del colaborador y adoptar el estilo de liderazgo adecuado, el cual, de acuerdo con esta última, puede ser, dirigir, persuadir, participar o delegar”

### **El líder en la teoría camino-meta**

Para Silva, M. (1996) y según la teoría del camino - meta existe conexión entre las características personales de los sujetos y el contexto en el que se desenvuelven. “Esta relación hará que, en función de una situación concreta, ciertos rasgos de la persona resulten, o no, idóneos a la hora de liderar una organización determinada, y no a otra cualquiera”.



De igual forma se indica también que los líderes deben aumentar el número y tipos de recompensas a los subordinados. Además, deben proporcionar orientación y consejería para mostrar cómo se pueden obtener tales recompensas. Esto significa que el líder debe ayudar a los subordinados a tener expectativas realistas y reducir las barreras que impiden el alcance de las metas. Considera dos tipos de variables importantes: las características personales de los subordinados, y las presiones y exigencias del medio que deben ser enfrentadas por los subordinados para conseguir las metas enrumadas hacia la construcción de un proyecto compartido y común.

#### **Liderazgo transaccional y liderazgo transformacional.**

Otro rasgo principal es el llamado efecto cascada explicada por Méndez Fregozo, Elvia quien señala que este liderazgo “tiene la capacidad de contribuir a que los miembros de la organización se transformen a su vez en líderes, los cuales se encargarán de ejercer el liderazgo transformacional en el momento en que sea necesario y oportuno”. Se pretende, pues, la trascendencia motivacional variando el fundamento sobre el cual opera el subordinado y cambiándose la óptica del cumplimiento regular al compromiso e involucramiento total. Se elevan las aspiraciones de logros y el desarrollo personal de todos los integrantes de la organización.

## **Liderazgo directivo y calidad educativa**

Arias y Cantón (2008) indica que no existe factor más determinante en una organización que poseer líderes eficaces debido a que “el director es un factor determinante de la calidad educativa, tanto en su perfil técnico, como en su rol de líder institucional, tal y como se desprende de los estudios sobre Calidad y Eficacia”

El director líder se emplaza entre la concepción de gestor eficiente, en condición de identificar la posición formal ocupada por su persona, y en cuanto al ámbito ético, en la expresión tangible de un centro dinámico y comunitario (liderazgo emocional).

Arias y Cantón (2008) manifiesta que el desarrollo de la dirección, el liderazgo y la calidad se constituyen como referentes básicos en las organizaciones traspasando lo que podría considerarse un asunto de investigación y desarrollo tecnológico de las organizaciones. La sociedad del conocimiento exige organizaciones flexibles, innovadoras y versátiles que se consiguen fundamentalmente por influencia en la dirección de las mismas.

## **Desempeño docente**

Carlos RCJ. Destaca que las competencias profesionales de los profesores, principalmente referidas a la preparación de la enseñanza y a la organización del proceso de trabajo en el aula, se consolidan como factores importantes que inciden en lo que aprenden y logran los estudiantes. Desde allí, entonces, es que

resulta fundamental conocer cuan preparados están dichos profesionales para implementar procesos de calidad, que asuman la diversidad de estudiantes que llegan a sus aulas con el anhelo de aprender a ser y a desenvolverse exitosamente en la escuela y en la sociedad.

### **Didáctica del docente**

Carlos RCJ. Afirma que “los procesos de aula, en especial la calidad de la enseñanza, ejercen un impacto directo sobre el aprendizaje y la motivación de los alumnos, lo que afecta a sus resultados académicos”

El docente del nivel secundario, en consecuencia, tiene que enseñar con el ejemplo y demostrar en todo momento su competencia en la materia a su cargo. Asimismo, enseña para el cambio facilitando los saberes teóricos y prácticos de su área respectiva de manera crítica y activa. Las estrategias didácticas que emplea cuentan con clara formación, con una secuencialidad coherente de aprendizajes. Además, el maestro debe respetar en su desempeño los aportes de las nuevas teorías psicopedagógicas, los cuales proponen tres tipos de conocimientos a considerar en la enseñanza.

### **Métodos aplicados en la enseñanza**

Según Jiménez M. (2000) el “método didáctico es el conjunto lógico y unitario de los procedimientos que tienden a dirigir el aprendizaje, incluyendo en el desde la presentación y elaboración de la materia hasta la verificación y competente rectificación del aprendizaje”. Dicho de otra manera, se define el método didáctico como el conjunto de procedimientos articulados que facilitan el proceso de enseñanza aprendizaje de forma más adecuada al estudiante y al contexto en el que se desenvuelve. También se sostiene que hay la necesidad de justificar racionalmente por qué se sigue una secuencia y no otra, tal es la función de la metodología didáctica.

### **Evaluación del desempeño docente**

De acuerdo a Jiménez M. (2000), la evaluación del desempeño del docente encuentra su justificación en la valiosa información que brinda para la toma de decisiones, la enmienda de las deficiencias, la repotenciación de las fortalezas y el crecimiento del personal. Por lo que grados académicos, títulos y experiencia no deben ser criterios básicos en la determinación de un docente competente, es su desenvolvimiento en las sesiones de clase y su labor efectiva en el centro escolar lo que debe sustentar la idoneidad del maestro y su real valor. Este desempeño es resultado del manejo de un saber complejo resultado del pleno dominio de conocimientos de su especialidad, didáctica y metodología, conducta profesional e investigación.

## **2.3 Definición de términos básicos.**

### **Autocrático**

- El docente se preocupa mucho por los resultados de las tareas asignadas
- Acepta la supervisión y la responsabilidad final en las decisiones
- Ordena, estructura todo la situación de trabajo y dice a los estudiantes que es lo que debe hacer
- Basa su poder en amenazas y castigos

### **Calidad**

La calidad en general abarca todo las cualidades con las que cuenta un producto o un servicio, lo cual satisface las necesidades del usuario. Hoy en día la competitividad se presenta cada vez más en las instituciones y de esta manera estar al nivel de los estándares internacionales de calidad.

### **Democrático**

- Muestra preocupación por el grupo, tanto en el aspecto personal como en el trabajo.
- Confía en la capacidad y buen juicio del grupo
- Asigna claramente los trabajos para el grupo, con el fin de que este comprenda su responsabilidad
- Crea un fuerte sentido de solidaridad

- Toma decisiones compartidas

### **Destreza**

Habilidad con que se hace una cosa. No hay destreza para hacer cosas, sino destrezas para habilidades específicas.

### **Desempeño**

El desempeño es toda acción realizada por un individuo, en respuesta de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución; lo que define el desempeño es la evaluación del accionar del individuo y que para maximizar la motivación, la gente necesita percibir que el esfuerzo que ejerce, conduce a una evaluación favorable del desempeño y que esta guiaría a las recompensas que valora.

### **Educación.**

El término educación viene del latín educativo que significa acción y efecto de educar, dirigir y perfeccionar las facultades intelectuales y morales del niño o del joven. En tanto, el término de pedagogía viene de las voces griegas “paidos” que significa niño y “agog” cuidar, conducir al niño. Por eso, se dice pedagogo a la persona que conduce a los niños y jóvenes. Las funciones de educación y pedagogía son correlativas. La pedagogía es la teoría de la educación, y esta es la práctica de aquella, es decir, no hay pedagogía sin educación, ni educación sin pedagogía.

## **Clima Organizacional**

El clima organizacional llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas.

### **Rendimiento académico**

El rendimiento académico es un concepto que se utiliza de manera excluyente en el ámbito educativo para referirse a la evaluación que en las diversas instituciones educativas y en los niveles correspondientes. Es llevado a cabo por los profesionales idóneos para justamente evaluar el conocimiento

### **Metodología**

La palabra metodología tiene su origen en el idioma griego, y se refiere al modelo aplicable que deben necesariamente seguir los métodos de investigación, aun cuando resultan cuestionables.

## **2.4 Bases Epistémicas**

Siendo el hombre por su naturaleza un ser social a través de la historia ha resultado una constante preocupación, la construcción de proyectos educativos que garanticen la transformación de las nuevas generaciones.

Sin embargo resulta indispensable mencionar que los principales problemas aparecen en los momentos que se ejecutan dichos proyectos, muchos de los cuales están vinculados con la gestión del proceso educativo. A su vez termina por incidir en la deficiencia de la planificación, los procesos metodológicos y didácticos; finalmente por el incumplimiento de los objetivos y las habilidades que se proponen dichos programas.

Al mismo tiempo como resultado de muchos procesos se ha propuesto soluciones que aún pueden perfeccionarse en la medida que investiguemos las raíces epistémicas de este fenómeno.

La gestión administrativa y la economía de la educación entre los cuales se encuentra los problemas más álgidos gestan de una lucha incesante por mejorar el liderazgo directivo, así como, el nivel educativo y esto se dará mediante una política educativa adecuada. Administración de las Instituciones Educativas, capital humano y la relación sobre las empresas, administración en gestión educativa, dirección de centros, calidad de la planificación, comportamiento individual y gestión empresarial, la dirección de los centros escolares, gestión administrativa y dirección son algunos de las acápites donde podemos discernir las principales tendencias sobre la gestión educativa y su esencia.

En la actualidad la gestión de las Instituciones educativas, tanto desde las perspectivas de un director como la de un maestro no puede limitarse a garantizar el cumplimiento de los planes y programas de



estudio y las indicaciones emanadas por el Ministerio de Educación. Sino que deben proyectar y llevar al desarrollo integral de la institución, con la finalidad de cumplir de manera científica y con eficiencia su función educadora, resultando capaces de interactuar y transformar la realidad circundante, tomando como base los fundamentos educativos nacionales.

Así mismo resulta una necesidad para nuestras instituciones educativas, el papel de la gestión o dirección que se revela cada día más, como una necesidad para afrontar los problemas actuales y lograr los objetivos de la educación en nuestro país propiciando niveles de calidad y excelencia académica.

Por otro lado compartimos el criterio de la teoría del capital humano que alcanzó tal importancia y que se convirtió en el modelo de la economía de la educación, influenciado por ello el presente trabajo de investigación ha prestado concentración a la gestión de los distintos paradigmas pedagógicos.

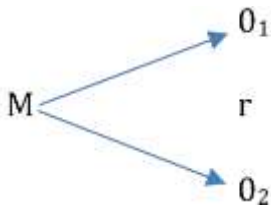
## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA

#### 3.1 Nivel y tipo de investigación

El tipo de investigación es no experimental.

En el marco del paradigma positivista de la investigación y siguiendo el enfoque cuantitativo, este estudio de tipo básico descriptivo sigue el diseño de investigación que corresponde al descriptivo correlacional debido a que se propone una relación significativa entre las variables, bajo el siguiente esquema:



**Donde: O1= Percepción del liderazgo directivo O2= Nivel del desempeño docente, M= Intervención para analizar la relación entre las variables mostradas, r= Relación intervariables**

**En cuanto al nivel de investigación:**

El presente trabajo de investigación es un estudio del nivel descriptivo-correlacional, puesto de que se describen los hechos tal como son observados, orientándose al descubrimiento de propiedades particulares de la situación problemática, y al mismo tiempo están orientadas a la relación existente entre la variable 1 Clima organizacional y la variable 2 desempeño docente.

En esta investigación se ha escogido un tipo de campo, a diferencia de un tipo de laboratorio. De igual forma, la presente investigación es de corte

transversal, puesto que la recolección de datos se realizó en un solo momento.

De acuerdo al grado de generalización de la investigación se trata de una investigación fundamental, puesto que a partir de la muestra las conclusiones se hacen extensivas a la población y se orienta a las conclusiones.

## **3.2 Diseño y esquema de la investigación**

### **3.2.1 Diseño de la Investigación.**

El término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para responder a las preguntas de investigación.

Por lo que el diseño es el instrumento que guía la forma y el modo como el investigador va a dar respuesta al problema de investigación, es decir comprender las operaciones tácticas para darle respuesta a las preguntas de investigación y verificar la hipótesis; constituyen la estrategia clave; por ello, debe ser concebido en estrecha relación con la naturaleza del problema y el objetivo de la investigación

En el presente trabajo de investigación se ha empleado un tipo de diseño no experimental, puesto que la variable 1 ha carecido de manipulación intencional, no posee grupo de control, ni mucho menos se experimentó con la variable.

Es no experimental, puesto que se analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de la ocurrencia.

### 3.2.2 Esquema de la investigación

De acuerdo a un esquema general, se trata de un esquema transversal, puesto que este esquema se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado del tiempo.

De acuerdo a un esquema específico es descriptivo- correlacional.

Por ello, el esquema aplicado ha sido el descriptivo- correlacional de corte transversal.

### 3.3 Población y Muestra

#### 3.3.1 Determinación de la población

Está constituido por los estudiantes del Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba-Chinchao-Huánuco-2018

<b>POBLACIÓN</b>		
<b>ALUMNOS DEL NIVEL SECUNDARIA</b>		
1°	2	40
2°	1	20
3°	1	20
4°	1	25
5°	1	19
<b>5</b>	<b>6</b>	<b>124</b>

#### 3.3.2 Selección de la muestra

La muestra de los estudiantes será una muestra estadísticamente representativa, es el resultado de la aplicación de una fórmula que corresponde a Fisher, Arkun y Kolton, con un margen de error de 0.05 y con un nivel de confianza del 95%

En consecuencia, la muestra queda conformada de la siguiente manera.

$$N = \frac{N}{(N-1)K1}$$

**Dónde:**

N= Tamaño de la muestra (Número de elementos de la muestra)

N= Tamaño de la población (Número de elementos de la población)

K= Error de muestreo

### **3.4 Definición operativa de los instrumentos de recolección de datos**

La técnica que se utilizara en la investigación será la encuesta, para conocer el clima institucional y el desempeño docente.

El presente instrumento de evaluación fue tomado de la tesis titulada “Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015”, cuyo autor es Oscar Eliseo Chávez Chávez y que cuenta con el visto bueno de juicio de expertos.

### **3.5 Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos**

Las técnicas que se utilizó en la investigación es la encuesta a fin de conocer el clima institucional y el desempeño docente.

El instrumento que mide el clima organizacional y el desempeño docente fue tomado de la tesis titulado “Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima-2015, cuyo autor es

Oscar Eliseo Chávez Chávez y que cuenta con el visto bueno de juicio de expertos para su validez y confiabilidad, además:

- Se ordenará y clasificará los datos recogidos de la muestra
- Se tabulará los datos
- Se expresará en porcentajes
- Se elaborara los cuadros de distribución porcentual
- Se elaborara los datos estadísticos
- Se elaborara la interpretación de cada ítem
- Se ejecutara la prueba de hipótesis

### **Procesamiento y Presentación de datos**

Los datos serán procesados a través de las medidas de tendencia central para su posterior presentación de resultados.

La hipótesis de trabajo será procesado a través de los métodos estadísticos, la prueba Chi cuadrada de independencia y la fórmula estadística para establecer el coeficiente de correlación lineal de r Pearson aplicado a los datos muestrales, procediendo de la siguiente manera:

**Variable 1;** resultado de la encuesta relacionada con el clima organizacional

**Variable 2;** resultado de la encuesta relacionado con el desempeño docente.

El estadístico a utilizar en esta prueba está dado por:

$$x^2 = \sum \sum \frac{(O_y - E_y)^2}{E_y}$$

Y la relación será cuantificada mediante el coeficiente de correlación de Pearson, el cual está dado por:

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

De dicha prueba estadística, a través del valor de “r” veremos qué tipo de correlación se establece entre la V1 y la V2

## CAPÍTULO IV

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 4.1 Análisis descriptivo de las variables de estudio

##### CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla 3. Nivel de estilo gerencial de los docentes según los estudiantes del Colegio Nacional Integrado "Santa Rosa" de Mayobamba" Chinchao-2018

	fi	%
Baja	56	45.2
Media	54	43.5
Alta	12	9.7
Muy alto	2	1.6
Total	124	100

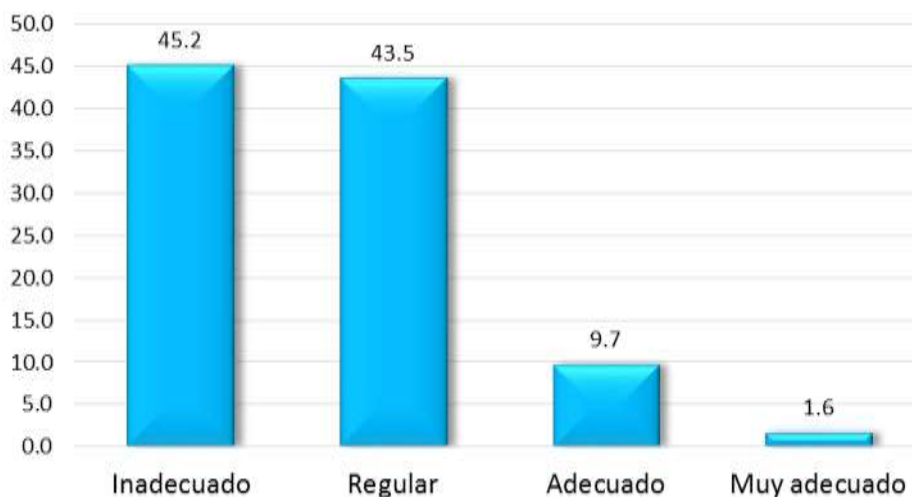


Figura 1. Nivel de estilo gerencial de los docentes según los estudiantes del Colegio Nacional Integrado "Santa Rosa" de Mayobamba Chinchao-2018

En la tabla 3 y figura 1 se muestra los resultados de la evaluación hecha sobre el Nivel de estilo gerencial en la institución educativa, según la opinión de los estudiantes, donde el 45,2% de los estudiantes lo califican como inadecuado, el 43,5% como regular, 9,7% como adecuado y 1,6% muy adecuado. Se observa que se tiene mayor porcentaje en los calificativos de Inadecuado y regular en cuanto a la dimensión estilo de gerencia en la institución educativa.



Tabla 4. Nivel de liderazgo de los docentes según los estudiantes del Colegio Nacional Integrado "Santa Rosa" de Mayobamba Chinchao-2018

	fi	%
Baja	35	28.2
Media	72	58.1
Alta	17	13.7
Muy alto	0	0.0
Total	124	100

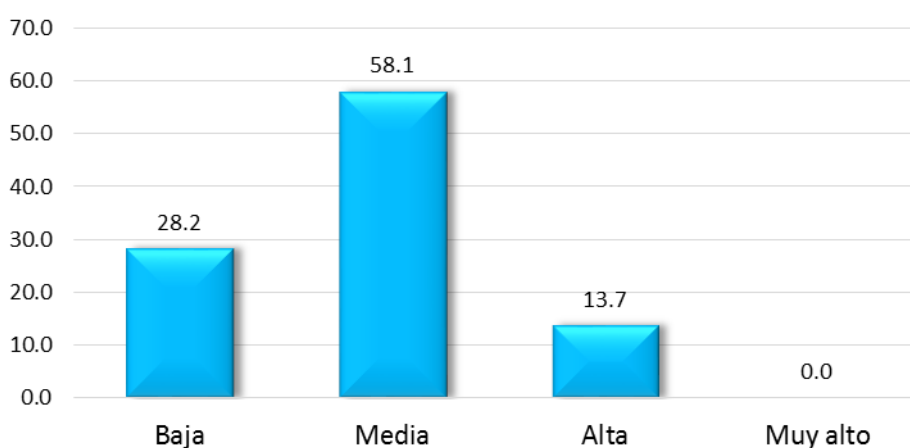


Figura 2. Nivel de liderazgo de los docentes según los estudiantes del Colegio Nacional Integrado "Santa Rosa" de Mayobamba Chinchao-2018

En la tabla 4 y figura 2 se muestra los resultados de la evaluación hecha sobre el Nivel de liderazgo en la institución educativa, según la opinión de los estudiantes, donde el 28,2% de los estudiantes lo califican como baja, el 58,1% como media y 13,7% como alta. Se observa que se tiene mayor porcentaje en el nivel Media en cuanto al nivel de liderazgo en la institución educativa.

Tabla 5. Nivel de manejo de conflictos en los docentes según los estudiantes del Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba Chinchao-2018

	fi	%
Baja	48	38.7
Media	69	55.6
Alta	7	5.6
Muy alto	0	0.0
Total	124	100

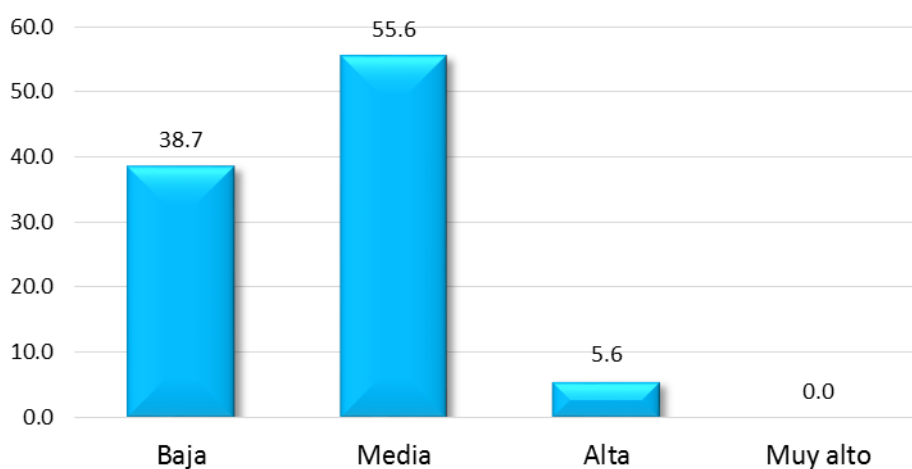


Figura 3. Nivel de manejo de conflictos en los docentes según los estudiantes del Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba Chinchao-2018

En la tabla 5 y figura 3 se muestra los resultados de la evaluación hecha sobre el Nivel de manejo de conflictos en la institución educativa, según la opinión de los estudiantes, donde el 38,7% de los estudiantes lo califican como baja, el 55,6% como media y 5,6% como alta. Se observa que se tiene mayor porcentaje en el nivel Media en cuanto al nivel de manejo de conflictos en la institución educativa.

Tabla 6. Nivel de comunicación en los docentes según los estudiantes del Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba Chinchao-2018

	fi	%
Baja	64	51.6
Media	40	32.3
Alta	16	12.9
Muy alto	4	3.2
Total	124	100

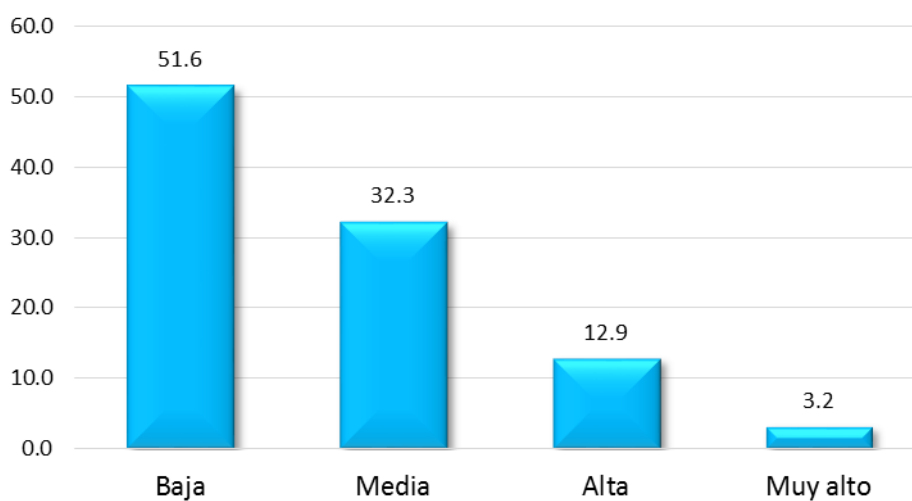


Figura 4. Nivel de comunicación en los docentes según los estudiantes del Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba Chinchao-2018.

En la tabla 6 y figura 4 se muestra los resultados de la evaluación hecha sobre el Nivel de comunicación en la institución educativa, según la opinión de los estudiantes, donde el 51,6% de los estudiantes lo califican como baja, el 32,3% como media, 12,9% como alta y 3,2% muy alto. Se observa que se tiene mayor porcentaje en los niveles baja y media en cuanto al nivel de comunicación en la institución educativa.

Tabla 7. Nivel de clima organizacional según los estudiantes del Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba Chinchao-2018

	fi	%
Baja	38	30.6
Media	79	63.7
Alta	6	4.8
Muy alto	1	0.8
Total	124	100

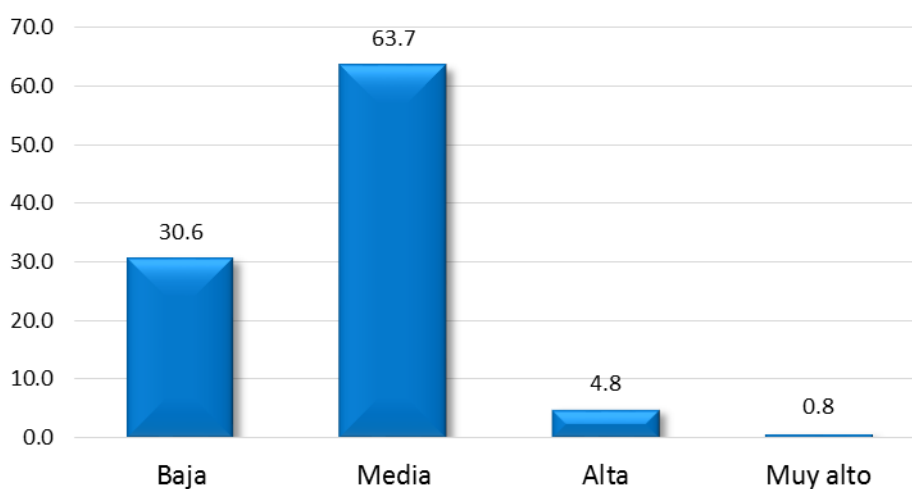


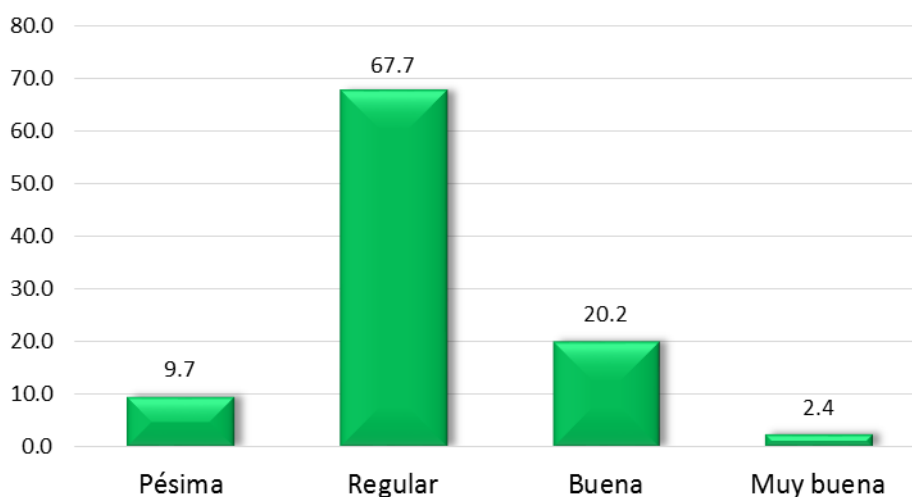
Figura 5. Nivel de clima organizacional según los estudiantes del Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba Chinchao-2018

En la tabla 7 y figura 5 se muestra los resultados de la evaluación hecha sobre el Nivel de clima organizacional en la institución educativa, según la opinión de los estudiantes, donde el 30,6% de los estudiantes lo califican como baja, el 63,7% como media, 4,8% como alta y 0,8% muy alto. Se observa que se tiene mayor porcentaje en el nivel media en cuanto al nivel de clima organizacional en la institución educativa.

## DESEMPEÑO DOCENTE

Tabla 8. Nivel de estrategias metodológicas de los docentes según los estudiantes del Colegio Nacional Integrado "Santa Rosa" de Mayobamba Chinchao-2018

	fi	%
Pésima	12	9.7
Regular	84	67.7
Buena	25	20.2
Muy buena	3	2.4
Total	124	100



*Figura 6.* Nivel de estrategias metodológicas de los docentes según los estudiantes del Colegio Nacional Integrado "Santa Rosa" de Mayobamba Chinchao-2018

En la tabla 8 y figura 6 se muestra los resultados de la evaluación hecha sobre el Nivel de estrategias metodológicas en la institución educativa, según la opinión de los estudiantes, donde el 9,7% de los estudiantes lo califican como pésima, el 67,7% como regular, 20,2% como buena y 2,4% muy buena. Se observa que se tiene mayor porcentaje en el nivel regular en cuanto al Nivel de estrategias metodológicas en la institución educativa.

Tabla 9. Nivel de planificación de la enseñanza de los docentes según los estudiantes del Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba Chinchao-2018

	fi	%
Pésima	9	7.3
Regular	83	66.9
Buena	31	25.0
Muy buena	1	0.8
Total	124	100

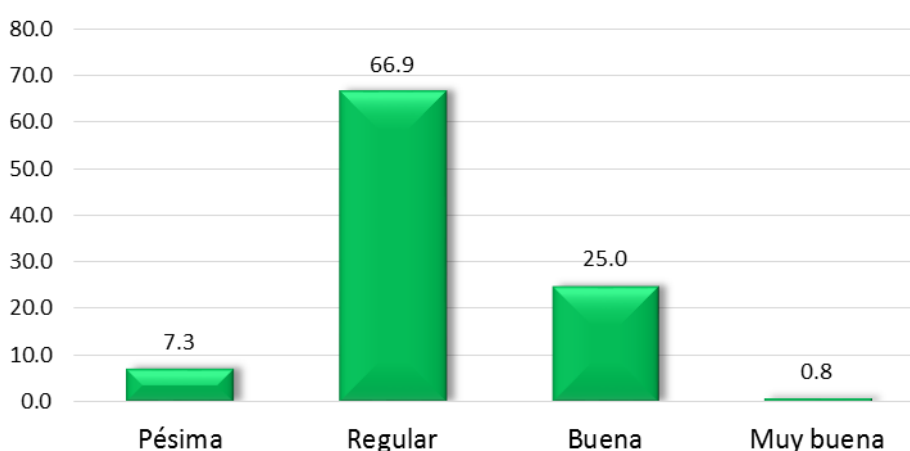


Figura 7. Nivel de planificación de la enseñanza de los docentes según los estudiantes del Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba” Chinchao-2018

En la tabla 9 y figura 7 se muestra los resultados de la evaluación hecha sobre el Nivel de planificación en la institución educativa, según la opinión de los estudiantes, donde el 7,3% de los estudiantes lo califican como pésima, el 67,7% como regular, 25,0% como buena y 0,8% muy buena. Se observa que se tiene mayor porcentaje en el nivel regular en cuanto al Nivel de planificación en la institución educativa.

Tabla 10. Nivel de uso de los medios materiales educativos en los docentes según los estudiantes del Colegio Nacional Integrado "Santa Rosa" de Mayobamba" Chinchao-2018

	fi	%
Pésima	78	62.9
Regular	30	24.2
Buena	13	10.5
Muy buena	3	2.4
Total	124	100

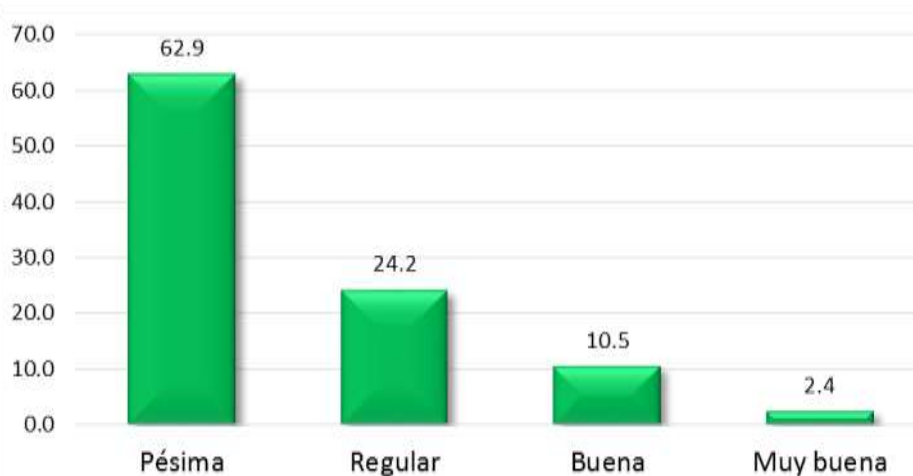


Figura 8. Nivel de uso de los medios materiales educativos en los docentes según los estudiantes del Colegio Nacional Integrado "Santa Rosa" de Mayobamba" Chinchao-2018

En la tabla 10 y figura 8 se muestra los resultados de la evaluación hecha sobre el Nivel de uso de los medios materiales educativos en la institución educativa, según la opinión de los estudiantes, donde el 62,9% de los estudiantes lo califican como pésima, el 24,2% como regular, 10,5% como buena y 2,4% muy buena. Se observa que se tiene mayor porcentaje en el nivel pésimo en cuanto al Nivel de uso de los medios materiales educativos en la institución educativa.

Tabla 11. Nivel de solvencia profesional en los docentes según de los estudiantes del Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba” Chinchao-2018

	fi	%
Pésima	16	12.9
Regular	94	75.8
Buena	14	11.3
Muy buena	0	0.0
Total	124	100

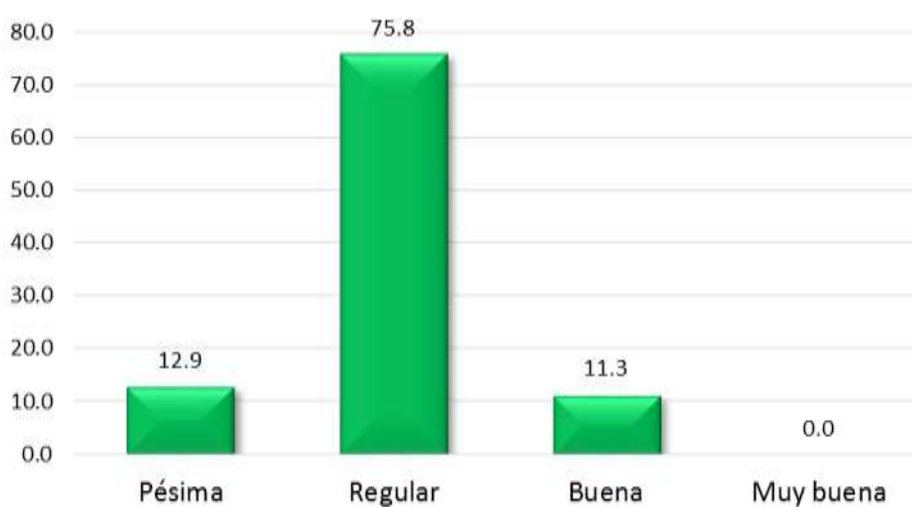


Figura 9. Nivel de solvencia profesional en los docentes según de los estudiantes del Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba” Chinchao-2018

En la tabla 11 y figura 9 se muestra los resultados de la evaluación hecha sobre el Nivel de solvencia profesional en la institución educativa, según la opinión de los estudiantes, donde el 12,9% de los estudiantes lo califican como pésima, el 75,8% como regular, 11,3% como buena y 0,0% muy buena. Se observa que se tiene mayor porcentaje en el nivel regular en cuanto al Nivel de solvencia profesional en la institución educativa.



Tabla 12. Nivel de desempeño docente en los docentes según los estudiantes del Colegio Nacional Integrado "Santa Rosa" de Mayobamba" Chinchao-2018

	Fi	%
Pésima	38	30.6
Regular	79	63.7
Buena	6	4.8
Muy buena	1	0.8
Total	124	100

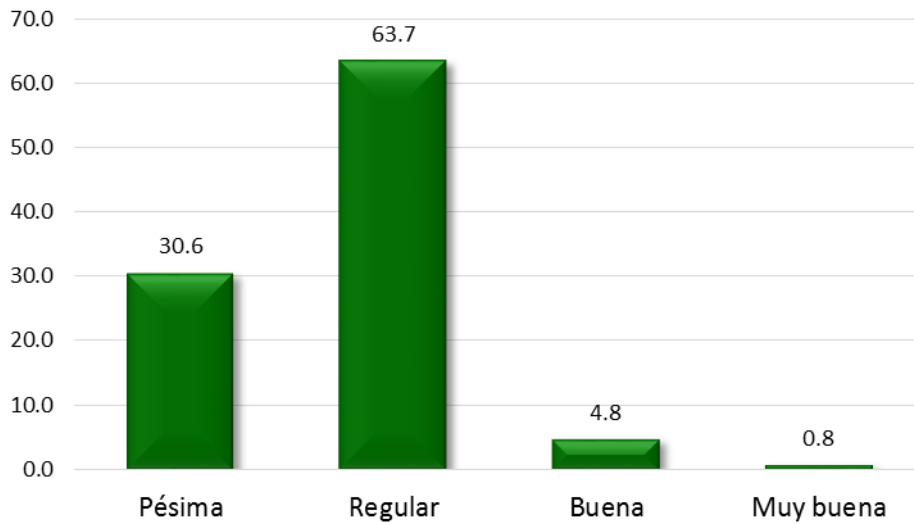


Figura 10. Nivel de desempeño docente en los docentes según de los estudiantes del Colegio Nacional Integrado "Santa Rosa" de Mayobamba" Chinchao-2018

En la tabla 12 y figura 10 se muestra los resultados de la evaluación hecha sobre el Nivel de desempeño docente en la institución educativa, según la opinión de los estudiantes, donde el 30,9% de los estudiantes lo califican como pésima, el 63,7% como regular, 4,8% como buena y 0,8% muy buena. Se observa que se tiene mayor porcentaje en el nivel regular en cuanto al Nivel de desempeño docente en la institución educativa.

## Prueba de hipótesis

Para rechazar la hipótesis nula se toma en consideración el criterio del valor de p. **Si p es menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula.**

### Hipótesis general

Ha: Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba” Chinchao-2018.

Ho: No existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba” Chinchao-2018.

### .Correlaciones

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,520
		Sig. (bilateral)	,000
		N	124

Como el valor de rho de Spearman (0,520) corresponde a una relación moderada y positiva, además el valor de  $p = 0,000$  (significancia bilateral) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se puede afirmar que existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba” Chinchao-2018.

### Hipótesis específico 1

Ha: Existe relación directa y significativa entre el estilo de gerencia y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba” Chinchao-2018

Ho: No existe relación directa y significativa entre el estilo de gerencia y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba” Chinchao-2018

<b>Correlaciones</b>		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Estilo de gerencia	Coeficiente de correlación	,379
		Sig. (bilateral)	,002
		N	124

Como el valor de rho de Spearman (0,379) corresponde a una relación positiva y baja, además el valor de  $p = 0,002$  (significancia bilateral) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se puede afirmar que existe relación directa y significativa entre el estilo de gerencia y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba” Chinchao-2018.

### Hipótesis específico 2

Ha: Existe relación directa y significativa entre liderazgo y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba” Chinchao-2018.

Ho: No existe relación directa y significativa entre liderazgo y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba” Chinchao-2018.

<b>Correlaciones</b>		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	,681
		Sig. (bilateral)	,003
		N	124

Como el valor de rho de Spearman (0,681) corresponde a una relación positiva y moderada, además el valor de  $p = 0,003$  (significancia bilateral) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se puede afirmar que relación directa y significativa entre liderazgo y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba” Chinchao-2018.

### Hipótesis específico 3

Ha: Existe relación directa y significativa entre manejo de conflictos y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba” Chinchao-2018.

Ho: No existe relación directa y significativa entre manejo de conflictos y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba” Chinchao-2018.

#### Correlaciones

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Manejo de conflictos	Coeficiente de correlación	,644
		Sig. (bilateral)	,000
		N	124

Como el valor de rho de Spearman (0,644) corresponde a una relación positiva y moderada, además el valor de  $p = 0,000$  (significancia bilateral) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se puede afirmar que existe relación directa y significativa entre manejo de conflictos y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba” Chinchao-2018.

#### Hipótesis específico 4

Ha: Existe relación directa y significativa entre los niveles de comunicación y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba” Chinchao-2018.

Ho: No existe relación directa y significativa entre los niveles de comunicación y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba” Chinchao-2018.

#### Correlaciones

		Desempeño docente	
Rho de	Comunicación	Coefficiente de correlación	,321
Spearman		Sig. (bilateral)	,081
		N	124

Como el valor de rho de Spearman (0,321) corresponde a una relación positiva y baja, además el valor de  $p = 0,082$  (significancia bilateral) es mayor a 0,05 por lo que no se rechaza la hipótesis nula, y se puede afirmar que no existe relación directa y significativa entre los niveles de comunicación y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba” Chinchao-2018.

## CONCLUSIONES

- Como el valor de rho de Spearman (0,520) corresponde a una relación moderada y positiva, además el valor de  $p = 0,000$  (significancia bilateral) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se puede afirmar que existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba” Chinchao-2018.
- Como el valor de rho de Spearman (0,379) corresponde a una relación positiva y baja, además el valor de  $p = 0,002$  (significancia bilateral) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se puede afirmar que existe relación directa y significativa entre el estilo de gerencia y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba” Chinchao-2018.
- Como el valor de rho de Spearman (0,681) corresponde a una relación positiva y moderada, además el valor de  $p = 0,003$  (significancia bilateral) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se puede afirmar que relación directa y significativa entre liderazgo y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba” Chinchao-2018.
- Como el valor de rho de Spearman (0,644) corresponde a una relación positiva y moderada, además el valor de  $p = 0,000$  (significancia bilateral) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se puede afirmar que existe relación directa y significativa entre manejo de conflictos y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba” Chinchao-2018.

- Como el valor de rho de Spearman (0,321) corresponde a una relación positiva y baja, además el valor de  $p = 0,082$  (significancia bilateral) es mayor a 0,05 por lo que no se rechaza la hipótesis nula, y se puede afirmar que no existe relación directa y significativa entre los niveles de comunicación y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba” Chinchao-2018.

## **SUGERENCIAS**

- Al Director del plantel promover un clima organizacional entre la comunidad educativa a fin de mejorar el desempeño docente.
- La generación de espacios de reflexión los cuales resultarían muy enriquecedores para el personal en su conjunto, ya que se sentirían valorados como parte integrante e importante dentro de la Institución Educativa.
- La aplicación de estilos de gerencia entre los docentes a fin de mejorar su desempeño
- Compartir espacios de convivencia que permite fortalecer los vínculos interpersonales entre docentes, de igual forma entre los compañeros de trabajo, así como mejorar en el ámbito personal.
- Promover el liderazgo entre los docentes a fin de mejorar su desempeño
- Generar debates y asambleas en torno a las normas de convivencia, reglamento y deberes establecidos, de tal manera que a través del análisis de aquellas normas se pueda conocer su línea educativa, las metas y objetivos que se pretende alcanzar.
- Realizar capacitaciones en las nuevas metodologías a fin de fortalecer el trabajo docente.



## BIBLIOGRAFÍA

1. Alvarado, O. (1999) *Gestión Educativa, enfoques y procesos*. Lima Universidad de Lima.
2. Arias y Cantón (2008) *La dirección y el liderazgo: Aceptación, conflicto y calidad*, *Revista de Educación*. Enero- Abril-2008.
3. Barrueta T. (2013) “El clima organizacional en las instituciones educativas del nivel primario y su relación con la autoestima del docente de la ciudad de Huánuco-2013.
4. Carlos RCJ. *Relación entre estilos de liderazgo del Director y desempeño docente*. Inchumbao. Vd. Tesis de maestría en la Gestión de la Educación en la UNMSM.
5. Chávez Ch. (2015) “Clima organizacional y su relación con el desempeño docente En el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, 2015”
6. Chiavenato I. (1999) *Administración de recursos humanos*. Quinta Edición ed. Bogotá; (1999).
7. Hernández Sanpieri R. *Metodología de la Investigación*. 5ta Ed. México: MC. Graw. Hill; (2010)
8. Hernández, S & Fernández (1999) *Metodología de la Investigación*. Perú.
9. Jiménez M. (2000) *Competencia Social: Intervención Preventiva en la escuela*. *Infancia y Sociedad*. 24,PP.21-48
10. Méndez Fregozo, Elvia *La pertinencia como requisito para la calidad en educación Superior*. Universidad Autónoma de Baja

California. Revista Iberoamericana de Educación (ISSN-1681-5653)

11. Silva, M. (1996) El clima en las organizaciones, Barcelona: EUB.
12. Sorados Palacios Mabel Martiza (2010) Influencia del Liderazgo en la calidad de la Gestión Educativa, Lima- Perú.
13. Rojas, A y Otros (2008) Investigación Educativa. Perú JTP Editores EIRL. Primera Edición.
14. Valencia, F. y Wulf, K. (2001). Estudio del clima organizacional. Universidad Austral de Chile.
15. Zúñiga A. La disciplina Escolar Barcelona. Barcelona I.C.E. Universitat

# **ANEXOS**

### ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL COLEGIO NACIONAL INTEGRADO “SANTA ROSA” DE MAYOBAMBA-CHINCHAO- 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre clima organizacional y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba Chinchao-2018?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Qué relación existe entre el estilo de gerencia y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba Chinchao-2018? ¿Qué relación Existe entre el liderazgo y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba Chinchao-2018? ¿Qué relación existe entre el manejo de conflictos y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba Chinchao-2018? ¿Qué relación existe entre los niveles de comunicación y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba Chinchao-2018?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Conocer el nivel de relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba Chinchao-2018</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar el nivel de relación existente entre el estilo de gerencia y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba Chinchao-2018 Determinar el nivel de relación existente entre el liderazgo y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba Chinchao-2018 Determinar el nivel de relación existente entre el manejo de conflictos y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba Chinchao-2018. Determinar el nivel de relación existente entre los niveles de comunicación y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba Chinchao-2018</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba Chinchao-2018.</p> <p><b>Hipótesis específica</b> Existe relación directa y significativa entre el estilo de gerencia y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba Chinchao-2018. Existe relación directa y significativa entre liderazgo y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba Chinchao-2018. Existe relación directa y significativa entre manejo de conflictos y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba Chinchao-2018. Existe relación directa y significativa entre los niveles de comunicación y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba Chinchao-2018.</p>	<p><b>Variable 1</b> Clima organizacional</p>	<p>Estilo de gerencia Liderazgo Manejo de conflictos Niveles de Comunicación</p>	<p>Tipo: No experimental</p> <p>Diseño: Descriptivo</p>
			<p><b>Variable 2</b> Desempeño docente</p>	<p>Estrategias metodológicas Planificación de la enseñanza Uso de recurso educativos Solvencia profesional</p>	<p>Población: 124 estudiantes</p> <p>Muestra 124 estudiantes</p> <p>El diseño de investigación es Descriptivo – correlacional</p>

## Anexo N° 02:

### INSTRUMENTOS ENCUESTA A LOS ESTUDIANTES PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

#### **INSTRUCCIONES:**

Estimado estudiante, a continuación te presento un cuestionario respecto a la relación entre el clima organizacional y su relación con la forma de trabajo en el aula. Para el siguiente cuestionario tu respuesta es muy importante, por ello debes leer bien y en forma detallada, para luego marcar uno de las cinco alternativas.

NUNCA		CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE				
1		2	3	4	5				
N°	DIMENSIONES				1	2	3	4	5
	ESTILO GERENCIAL								
1	Durante las formaciones el director orienta a los estudiantes								
2	El director demuestra un diálogo democrático con los padres de familia, profesores y alumnos								
3	Ante algún problema que se presentase en tu colegio, el director aplica el principio de autoridad								
4	El director siempre está pendiente sobre la buena marcha de tu Colegio								
	LIDERAZGO								
5	El ambiente en tu colegio depende del nivel de liderazgo del director								
6	El director demuestra habilidades y capacidades en la conducción de tu colegio								
7	El director actúa en forma democrática con los profesores y padres de familia								
8	Ante algún problema con tus compañeros de estudio, el director toma decisiones por mayoría para solucionarlas								
	MANEJO DE CONFLICTOS								
9	Cuando se presenta problemas de indisciplina en los estudiantes, el director lo resuelve en forma adecuada								
10	El director maneja los problemas de los padres de familia en forma adecuada								
11	El director maneja los problemas de los profesores en forma adecuada								
12	El director dialoga con los padres de familia ante los problemas graves que se presenta con sus hijos								
	NIVELES DE COMUNICACIÓN								
13	Ante un problema grave en tu colegio, el director actúa con serenidad								
14	El director ante un problema que se presenta se expresa con un lenguaje adecuado								
15	El director mantiene el diálogo horizontal y democrático, no autoritario con los profesores, estudiantes y padres de familia								

El presente instrumento de evaluación fue tomada de la tesis titulada "Clima Organizacional y su relación con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, Año 2015"; cuyo autor es Oscar Eliseo Chávez Chávez y que cuenta con el visto bueno de juicio de expertos

## ENCUESTA A LOS ESTUDIANTES PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

### INSTRUCCIONES:

Estimados estudiantes, a continuación les presento un cuestionario relacionado con el desempeño docente, es decir para tener conocimiento sobre el trabajo que el docente realiza en el aula. En esta investigación, tu respuesta es sumamente relevante. Para ello debes leer en forma detallada y luego, marcar uno de las cinco alternativas.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	DIMENSIONES	1	2	3	4	5
<b>ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS</b>						
1	La metodología aplicado por los docentes durante el proceso de sus clases, te permite aprender con facilidad					
2	Durante el desarrollo de sus clases, los docentes utilizan materiales educativos para motivar el interés en el tema que Desarrolla					
3	Durante el desarrollo de las clases, el docente se deja entender					
4	Durante el desarrollo de las clases, el docente utiliza diferentes formas de enseñanza					
5	Durante el desarrollo de su clase, el docente demuestra buen Trato					
6	La explicación de la clase por parte del docente es dinámica y Activa					
<b>PLANIFICACIÓN DE LA ENSEÑANZA</b>						
7	Los temas que desarrollan los docentes durante las clases, son debidamente preparadas					
8	El docente con frecuencia improvisa sus clases, es decir es notorio que no prepara sus clases					
9	El director ingresa a las aulas a supervisar las clases					
10	El director suspende las clases para realizar reuniones con los docentes					
11	Las pruebas escritas que aplica el docente durante la evaluación son elaboradas con anticipación					
12	Las actividades que el docente desarrolla en clases son comunicados previamente al director					
<b>USO DE LOS MEDIOS Y MATERIALES EDUCATIVOS</b>						
13	Con el propósito de lograr que aprendas bien, el docente utiliza en forma adecuada los medios y materiales educativos					
14	El docente utiliza los medios audiovisuales para el desarrollo de sus clases					

15	El docente utiliza las tecnologías de la información y comunicación (TICS)					
16	En el desarrollo de sus clases, el docente, utiliza adecuadamente los materiales educativos					
17	El docente utiliza adecuadamente la pizarra, durante el desarrollo de las clases					
18	El docente utiliza libros y/o otros textos den el desarrollo de sus clases					

SOLVENCIA PROFESIONAL						
19	El docente de tu colegio practica buenas relaciones humanas con los estudiantes y padres de familia					
20	Durante el desarrollo de sus clases, el docente logra aprendizajes en los estudiantes					
21	Durante el desarrollo de sus clases, el docente de muestra interés en su función académica					
22	Durante el desarrollo de su clase, el docente demuestra interés en que aprendan tus compañeros					
23	Durante el desarrollo de sus clases, el docente se encuentra motivado en el dictado de sus clases					
24	Con el propósito que aprendas bien tú y tus compañeros, el docente demuestra capacidad académica					

El presente instrumento de evaluación fue tomada de la tesis titulada "Clima Organizacional y su relación con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, Año 2015"; cuyo autor es Oscar Eliseo Chávez Chávez y que cuenta con el visto bueno de juicio de expertos

ANEXO 2

AUTORIZACION PARA PUBLICACION DE TESIS ELECTRONICAS DE PREGADO  
1 IDENTIFICACION PERSONAL ( especificar los datos de los autores de la tesis)

Apellidos y Nombres: ROSA ESPINOZA, CRISTY MAGALY

DNI: 22527769 Correo Electrónica: CRISTY13@hotmail.com

Teléfonos: Casa \_\_\_\_\_ Celular 99500463 Oficina \_\_\_\_\_

Apellidos y Nombres: GONZALES ARANA, JOSE ALEX

DNI: 44622851 Correo Electrónica: jagangalesarana@gmail.com

Teléfonos: Casa \_\_\_\_\_ Celular 921508505 Oficina \_\_\_\_\_

Apellidos y Nombres: TORENTINO LEVALLOS, YVAN JAVIER

DNI: 40330554 Correo Electrónica: yvan1709@hotmail.com

Celular 964649392 Oficina \_\_\_\_\_

Apellidos y Nombres: \_\_\_\_\_

1. IDENTIFICACION DE TESIS

Pregrado
Facultad de: <u>CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN</u>
E. P.: _____

Título Profesional Obtenido:

LICENCIADOS EN EDUCACIÓN

Título de la tesis

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL  
DESEMPEÑO DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL  
INTEGRADO "SANTA ROSA" DE MAYOBAMBA -  
CHINCHAO - 2018

Tipo de acceso que autoriza(n) el (los) autor (es)

Marca "x"	Categoría de acceso	Descripción del Acceso
X	Publico	Es público y accesible al documento de texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio
	restringido	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "publico", a través de la presente autorizo o autorizamos Teléfonos: Casa de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el portal web [repositorio.unheval.edu.pe](http://repositorio.unheval.edu.pe) un plazo

indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas paginas de manera gratuita, pudiendo revisarlas, imprimirla o gravarla, siempre en cuando se respete la autoridad y sea y citada correctamente

En caso allá (n) marcado la opción "restringido", por favor detallar las razones por las que eligió este tipo de acceso

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido

- ( ) 1 año
- ( ) 2 año
- ( ) 3 año
- ( ) 4 año

Luego del periodo señalado por ustedes(es), automáticamente la tesis pasara a ser de acceso público.

Fecha de firma: 06 DE DICIEMBRE DEL 2019

[Firma]  
Firma del autor y/o autores:

[Firma]  
Firma del autor y/o autores:

[Firma]  
Firma del autor y/o autores: