

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

Alma Máter del Magisterio Nacional

ESCUELA DE POSGRADO



Tesis

**El clima organizacional, el desempeño laboral
y su influencia en el rendimiento académico de las
estudiantes de la carrera profesional de Educación
Inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2017**

Presentada por:

Sharon Rosario VILLEGAS GOMEZ

Asesor:

Luis Enrique SIFUENTES DE LA CRUZ

**Para optar al Grado Académico de
Doctor en Ciencias de la Educación**

Lima – Perú

2019

**El clima organizacional, el desempeño laboral
y su influencia en el rendimiento académico de las
estudiantes de la carrera profesional de Educación
Inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2017**

A mis padres, esposa e hijos por estar siempre en los momentos difíciles de mi vida.

Reconocimiento

Mi reconocimiento a la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – La Cantuta.

Tabla de contenidos

Carátula	i
Título	ii
Dedicatoria	iii
Reconocimiento	iv
Tabla de contenidos	v
Lista de tablas	viii
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
Capítulo I. Planteamiento del problema	14
1.1. Determinación del problema	14
1.2. Formulación del problema	18
1.2.1. Problema general.	18
1.2.2. Problemas específicos.	18
1.3. Objetivos de la Investigación	18
1.3.1. Objetivo general.	18
1.3.2. Objetivos específicos.	19
1.4. Importancia y alcances de la investigación	19
1.5. Limitaciones de la investigación	22
Capítulo II. Marco teórico	23
2.1. Antecedentes de la investigación	23
2.1.1. Antecedentes nacionales.	23
2.1.2. Antecedentes internacionales.	26

2.2.	Bases teóricas	28
2.2.1.	Clima organizacional.	28
2.2.2.	Desempeño docente.	33
2.3.	Definición de términos	38
Capítulo III.	Hipótesis y variables	40
3.1.	Hipótesis: general y específicas	40
3.1.1.	Hipótesis general.	40
3.1.2.	Hipótesis específicas.	40
3.2.	Variables	41
3.2.1.	Variable independiente.	41
3.2.2.	Variable dependiente.	43
3.2.3.	Variables intervinientes.	43
3.3.	Operacionalización de variables	44
Capítulo IV.	Metodología	45
4.1.	Enfoque de investigación	45
4.2.	Nivel de investigación	45
4.3.	Tipo de investigación	45
4.4.	Diseño de investigación	46
4.5.	Población y muestra	46
4.5.1.	Población.	46
4.5.2.	Muestra.	46
4.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de información	47
4.7.	Tratamiento estadístico	47
Capítulo V.	Resultados	48
5.1.	Validez y confiabilidad de los instrumentos	48

5.2. Presentación y análisis de los resultados	51
5.2.1 Análisis descriptivo de la variable clima organizacional.	51
5.2.2. Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral.	56
5.2.3. Análisis a nivel global.	61
5.3. Análisis correlacional y prueba de hipótesis	64
5.3.1. Prueba de normalidad.	64
5.3.2. Prueba de la primera hipótesis específica.	65
5.3.3. Prueba de la segunda hipótesis específica.	66
5.3.4. Prueba de la tercera hipótesis específica.	67
5.4. Discusión de resultados	68
Conclusiones	71
Recomendaciones	72
Referencias	73
Apéndices	76
Apéndice A. Matriz de consistencia	77
Apéndice B. Base de datos para el clima organizacional	79
Apéndice C. Base de datos para el desempeño laboral	80
Apéndice D. Ficha de registro documental	81

Lista de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable: Clima organizacional.	44
Tabla 2. Operacionalización de la variable: Desempeño docente.	44
Tabla 3. Criterio de confiabilidad de valores.	48
Tabla 4. Confiabilidad del instrumento cuestionario sobre clima organizacional.	49
Tabla 5. Validez discriminante del instrumento cuestionario sobre clima organizacional.	49
Tabla 6. Confiabilidad del instrumento cuestionario sobre desempeño docente.	50
Tabla 7. Validez discriminante del instrumento cuestionario sobre desempeño laboral.	50
Tabla 8. Resultados del cuestionario de clima organizacional respecto de la dimensión liderazgo.	51
Tabla 9. Resultados del cuestionario de clima organizacional respecto de la dimensión comunicación asertiva.	53
Tabla 10. Resultados del cuestionario de clima organizacional respecto de la dimensión relaciones interpersonales.	54
Tabla 11. Resultados del cuestionario de Desempeño laboral respecto de la dimensión nivel de responsabilidad.	56
Tabla 12. Resultados del cuestionario de desempeño laboral respecto de la dimensión nivel de rendimiento.	58
Tabla 13. Resultados del cuestionario de desempeño laboral respecto de la dimensión logros.	59
Tabla 14. Niveles de percepción del clima organizacional.	61
Tabla 15. Niveles de percepción del desempeño laboral.	62
Tabla 16. Niveles de percepción del Rendimiento académico.	63
Tabla 17. Prueba de Kolmogorov-Smirnov de las puntuaciones directas de las variables.	64

Tabla 18. Prueba de hipótesis para Coeficiente de correlación entre los puntajes de la variable Clima organizacional y el Rendimiento académico.	65
Tabla 19. Prueba de hipótesis para Coeficiente de correlación entre los puntajes de la variable Desempeño laboral y el Rendimiento académico.	66
Tabla 20. Prueba de hipótesis para Coeficiente de correlación entre los puntajes de la variable clima organizacional y el desempeño laboral.	67

Lita de figuras

Figura 1. Resultados del cuestionario de clima organizacional respecto de la dimensión liderazgo.	52
Figura 2. Resultados del cuestionario de clima organizacional respecto de la dimensión comunicación asertiva.	53
Figura 3. Resultados del cuestionario de clima organizacional respecto de la dimensión relaciones interpersonales.	55
Figura 4. Resultados del cuestionario de desempeño laboral respecto de la dimensión nivel de responsabilidad.	57
Figura 5. Resultados del cuestionario de desempeño laboral respecto de la dimensión nivel de rendimiento.	58
Figura 6. Resultados del cuestionario de desempeño laboral respecto de la dimensión Logros.	60
Figura 7. Niveles de percepción del clima organizacional.	61
Figura 8. Niveles de percepción del Desempeño laboral.	62
Figura 9. Niveles de percepción del Rendimiento académico.	63

Resumen

Se espera que la presente investigación sea un aporte para los educandos en formación, teniendo en cuenta que el objeto de ésta es caracterizar y hallar la posible relación que hay entre el clima institucional, el desempeño laboral y su influencia en el rendimiento académico de las estudiantes de la carrera profesional de Educación Inicial del I.E.S.P.P. José Jimenez Borja de Tacna. Es necesario estimular el clima institucional para mejorar el rendimiento de las estudiantes planteándoles problemas acordes con sus conocimientos, y les ayude a resolverlos por medio de preguntas estimulantes, a fin de despertarles el gusto por el pensamiento independiente y proporcionarles ciertos recursos para ello. Esta investigación servirá de base para la realización de otras y de razonar adecuadamente empleando el pensamiento lógico-matemático y resolviendo situaciones problemáticas matemáticas competentemente, mientras que hay otros que no logran desarrollar plenamente las competencias matemáticas exigidas para el nivel. Asimismo, los resultados obtenidos por los estudiantes en las Evaluaciones Censales en lo que respecta al Área de Matemática siguen siendo preocupantes por lo cual un maestro que quiere desarrollar destrezas de pensamiento lógico matemático no puede ser un maestro tradicional. No es un transmisor de conocimientos sino un estimulador y un guía para ayudar a los niños, el educador debe comprender como piensan los niños, para lograrlo debe poseer una base teórica y práctica, y ser muy creativo.

Palabras clave. Clima institucional, desempeño laboral, rendimiento académico, evaluación.

Abstract

It is expected that this research is a contribution for trainees in training, taking into account that the purpose of this is to characterize and find the possible relationship between the institutional climate, work performance and its influence on the academic performance of students of the IESPP Initial Education professional career José Jimenez Borja from Tacna. It is necessary to stimulate the institutional climate to improve the performance of the students by raising problems according to their knowledge, and help them solve them by means of stimulating questions, in order to awaken their taste for independent thinking and provide them with certain resources for it. This research will serve as a basis for the realization of others and to reason adequately using logical-mathematical thinking and resolving problematic mathematical situations competently, while there are others that fail to fully develop the mathematical competences required for the level, as well as the results obtained by the Students in the Census Assessments in regards to Mathematics Area are still worrying so a teacher who wants to develop mathematical logical thinking skills can not be a traditional teacher. It is not a transmitter of knowledge but a stimulator and a guide to help children, the educator must understand how children think, to achieve it must have a theoretical and practical basis, and be very creative.

Keywords. Institutional climate, work performance, academic performance, evaluation.

Introducción

Determinamos que la función de la escuela en la actualidad ha cambiado mucho, por todos los avances tecnológicos y sociales que han ido sucediendo con el paso del tiempo, hoy su mayor objetivo es la formación de los niños que asisten a la institución, en un mayor desarrollo de sus capacidades para afrontar, decidir, los distintos aspectos y situaciones que se presenten. Importante es poder facilitar con el presente trabajo de investigación, la posibilidad de desarrollo y estimular esta capacidad como es la lógica matemática que muchas veces se creía privilegio de pocos; permitiendo que el asistir a clases sea un momento placentero y lleno de beneficios para todos los infantes.

El capítulo I, refiere al planteamiento del problema, en ella se preguntó si ¿Existe alguna relación significativa entre la inteligencia lógico matemática y el desarrollo de las competencias matemáticas en los estudiantes de 6° grado de Primaria de la Institución Educativa Leoncio Prado de Tacna?; asimismo se determinaron los objetivos, importancia, alcance y limitaciones que se tuvieron para realizar esta investigación.

El capítulo II, refiere al marco teórico: antecedentes, bases teóricas de ambas variables y la definición de términos básicos.

El capítulo III, está referido a las hipótesis, variables y su operacionalización.

En el capítulo IV se describe la metodología que se empleó para desarrollar esta investigación: enfoque, tipo, diseño, población, muestra, técnicas, instrumentos, etc.

En el capítulo V se presenta los resultados de la investigación, su análisis, discusión, para terminar en las conclusiones y recomendaciones que hace el autor.

Capítulo I.

Planteamiento del problema

1.1. Determinación del problema

En los últimos años, buena parte de los sistemas educativos han acumulado históricamente un conjunto de deficiencias en la formación académica de niños y jóvenes. Dramática distancia entre calidad y equidad, contenidos irrelevantes, limitaciones en el desarrollo del pensamiento, ausencia de propuestas de los jóvenes en los escenarios públicos, son algunas de las expresiones de los graves problemas que adolece la educación.

La exagerada centralización de decisiones, entre otras causas, ha debilitado la capacidad de gestión y toma de decisiones de las propias instituciones educativas, lo cual ha devenido en estructuras, normas y prácticas institucionales atentatorias a la formación integral.

En efecto, en buena parte de las instituciones educativas de nuestro país, el ejercicio del poder de la autoridad de directivos y maestros se sustenta más en prácticas represivas e intolerantes -que generan miedo y cumplimiento formal en los alumnos que, en la interiorización de la importancia del cumplimiento de la norma, como base fundamental de la construcción de la democracia.

Tamaño propósito demanda necesariamente la generación de un clima institucional que estime la individualidad, respete las diferencias y forje identidad generacional, como pilares para la construcción de la democracia. Si el clima de una institución educativa se expresa en las formas de relación interpersonal y de mediación de conflictos entre directivos, maestros y alumnos, y en las maneras como se definen y se ejercen las normas que regulan dichas relaciones, La calidad de la educación está íntimamente relacionada con la capacidad de una institución para tomar decisiones en función de indicadores y resultados. Es muy común observar deficiencias en la enseñanza que no son enfrentadas por la carencia de estrategias de rendición de cuentas, entre otras.

Al respecto se ha encontrado estudios que indica: “Hay la necesidad de que el personal docente asuma una actitud de apoyo en las acciones que emprende la Dirección del plantel para lograr los objetivos educacionales” (Freitez, 1999, p. 19)

De ahí que en toda institución educativa la actitud de los docentes debería de ser un apoyo a la gestión educativa. Para ello el director debe delegar funciones, de tal manera que los docentes asuman un rol comprometedor en todo el proceso de la gestión educativa.

Por otro lado, se puede apreciar que una institución educativa organizada, tiene una forma o manera de organizarse para lograr su desarrollo, las metas y actividades que tienen en común todos los miembros de la comunidad educativa y esto lo podemos fundamentar.

En tal sentido Carbajal (2000, p.24) sostiene que: la “Importancia de la cultura y clima organizacional como factores determinantes para la eficacia del personal civil en el Contexto Militar” (Tesis de Maestría en Gerencia de Recursos Humanos Universidad de Santa María. Caracas, Venezuela) fundamenta que hay necesidad de difundir las políticas que permitan al personal involucrarse y participar en el proceso cultural de la actividad castrense. Las políticas deberán proyectarse por toda la organización a fin de captar al

personal para trabajar sobre la importancia de la cultura organizacional y los climas de trabajos favorables como factores claves de éxito.

Considero que a la escuela no le basta con ser solamente eficiente, sino debería ser eficaz. Ambas categorías son necesarias y complementarias y hoy en día se necesita más, sin embargo, ello no se plasma en la realidad, ya que se observa con frecuencia Instituciones Educativas que carecen de una gerencia estratégica, no existe planificación para brindar un servicio educativo de calidad, eficaz y eficiente, ya que se tiende solamente a la administración de los recursos dejando de lado un trabajo integral donde tenga que trabajarse tanto la función misma de la administración y los individuos involucrados dándole importancia a ambos.

La presente investigación se ha obtenido en base a fuentes informativas donde diversos autores han investigado la situación del clima Institucional y el desempeño docente, se encontraron algunos aportes:

La situación del desempeño laboral y su impacto en la IE donde ha sido un tema bastante polémico en los últimos años, dichos autores se han preocupado por presentar alternativas para orientar la gestión docente, su evaluación y contribución para minimizar la incertidumbre y desmoralización a nivel de muchas instituciones educativas. Existe un vacío teórico porque no se define conceptualmente el desempeño docente. (Tabuas & Estancio, 1994, p. 54)

Esto nos quiere decir que el Clima institucional es un tema de gran relevancia hoy en día para casi todas las organizaciones, sobre todo para las IIEE, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, para así alcanzar un aumento de productividad y/o eficiencia en la prestación de servicios educativos, considerando por encima de todo, su propio recurso humano.

Asimismo, se entiende por desempeño docente al:

Conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario, preparación de clases, asesoramiento a los estudiantes, calificación de trabajo, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación. (Fernández, 2002, p. 29)

En conclusión, puedo decir que cuando las relaciones interpersonales entre uno de los protagonistas principales de la escuela están deterioradas es casi imposible enfrentar este reto; por esta razón es menester mejorar las relaciones humanas para optimizar el clima institucional.

La presente investigación se realiza en la Carrera Profesional de Educación Inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2018; por tal motivo es necesario que se brinde un servicio de calidad, que debe empezar por el interior de las Instituciones Educativas y sino existiere armonía y equilibrio dentro de la misma no es posible su trascendencia.

Cabe decir que la institución educativa busca la necesidad de crear un estilo propio de gestión con el fortalecimiento y el compromiso de todo su personal, que no solo constituye una de las principales fortalezas de las instituciones, sino que reflejan el reconocimiento a la eficacia, el liderazgo, el esfuerzo, la capacidad de cambio y el desempeño docente.

Sin duda el clima organizacional es una variable importante para los logros y propósitos de la institución ya que esto permitió que todos los estamentos que conforman una comunidad educativa trabajen de manera conjunta en equipo apuntando todos a consolidar la visión de la institución que conforman el respeto y la tolerancia que debe existir entre unos y otros, siendo clave para que ese engranaje humano pueda convivir en armonía, sin él es muy difícil lograrlo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

PG. ¿Cuál es la influencia del clima organizacional, desempeño laboral en el rendimiento académico de las estudiantes de la Carrera Profesional de Educación Inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2017?

1.2.2. Problemas específicos.

PE1. ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en el rendimiento académico de las estudiantes de la Carrera Profesional de Educación Inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2017?

PE2. ¿Cuál es la influencia del desempeño laboral en el rendimiento académico de las estudiantes de la Carrera Profesional de Educación Inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2017?

PE3. ¿De qué manera el clima organizacional y el desempeño laboral influyen en el rendimiento académico de las estudiantes de la Carrera Profesional de Educación Inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2017?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general.

OG. Determinar la influencia del clima organizacional, desempeño laboral en el rendimiento académico de las estudiantes de la Carrera Profesional de Educación Inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2017.

1.3.2. Objetivos específicos.

- OE1. Determinar si el clima organizacional influye en el rendimiento académico de las estudiantes de la Carrera Profesional de Educación Inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2017.
- OE2. Determinar si el desempeño laboral influye en el rendimiento académico de las estudiantes de la Carrera Profesional de Educación Inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2017.
- OE3. Determinar el clima organizacional y el desempeño laboral influyen en el rendimiento académico de las estudiantes de la Carrera Profesional de Educación Inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2017.

1.4. Importancia y alcances de la investigación

La presente investigación se justifica frente a la existencia de un clima organizacional en deterioro dado a los desacuerdos existentes entre directivos nombrados, lo cual ha impulsado a los docentes mostrar un desempeño laboral con niveles de estrés alto, repercutiendo en el rendimiento académico de las estudiantes de la Carrera Profesional de Educación Inicial; frente a esta situación resalta la importancia de hacer un estudio y realizar un cambio de mentalidad y de estrategia organizacional de los docentes, para la mejora del rendimiento académico de los estudiantes por ser el motor fundamental de la Institución.

Con la presente investigación se conoció los factores del clima organizacional y en el desempeño laboral de los docentes que influyen significativamente en el rendimiento académico de las estudiantes, ésta se llevó a cabo a través de un estudio de correlación

que, a partir de los resultados, permitió establecer alternativas de mejora para su inmediata atención.

En el aspecto teórico, y teniendo en cuenta investigaciones previas, el mejoramiento del clima organizacional tiene un impacto socioeconómico positivo para la organización ya que alienta a los trabajadores a ser competentes entre sí, logrando mejores resultados para la institución, y poniendo en evidencia que un ambiente de trabajo favorable tiene como resultado altos niveles de satisfacción laboral, siendo éste el indicador fundamental para el buen desempeño de los trabajadores. 19 En el nivel práctico, los beneficios que se lograron al realizar la presente investigación fueron dirigidos a la institución, pero fundamentalmente a los trabajadores que se vieron afectados por el clima organizacional. A partir de los resultados nos permitirá asistir mejor a los trabajadores y mejorar el clima organizacional a nivel de comunicación más eficiente, reconocimientos públicos, disminución de conflictos, la práctica participativa, desarrollo de habilidades sociales, entre otros aspectos que les permita estar motivados y ser más competentes entre compañeros para lograr una mayor satisfacción personal que les incentive a realizar un mejor trabajo, ya que un trabajador motivado y satisfecho refleja su agradecimiento en su labor diaria y éste es el motor para el crecimiento institucional. A nivel metodológico, el estudio realizado aportó una estrategia metodológica para la evaluación o estudio del clima organizacional en trabajadores administrativos de toda la universidad, en la medida que, en nuestro medio no se cuenta con instrumentos de evaluación de esta variable.

El presente estudio fue importante porque permitió conocer cuáles fueron los factores que están relacionados con el clima organizacional, el desempeño laboral y el rendimiento académico de las estudiantes de la Carrera Profesional de Educación Inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2018. de esta manera asegurar el logro de aprendizajes de los estudiantes y para una buena marcha institucional. También es

importante que debido a que el tema de investigación conduce necesariamente a revisar los enfoques y teorías sobre cada una de las variables de estudio.

- **Importancia teórica:** La investigación fue importante en la medida que aportó de manera fundamental en el clima organizacional y el desempeño docente. La realización de la hipótesis debe ayudar a una investigación clara y proponer alternativas de solución para mejorar y contribuir con los conocimientos adecuados para lograr un buen desempeño de los docentes. Permitió aportar al conocimiento de situación de factores tan importantes como el perfil de la formación profesional, perfil de los docentes, la innovación tecnológica y académica, el cumplimiento de objetivos curriculares, las actividades académicas complementarias a su formación y las normas académicas y administrativas que establece la institución.
- **Importancia metodológica:** El estudio pretendió aportar con instrumentos para medir el clima organizacional de las Instituciones Educativas en mención. De modo que esta investigación pueda ser utilizada como instrumento para otras investigaciones, y así mejorar el desempeño docente de la Carrera Profesional de Educación Inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2017.
- **Importancia práctica:** La presente investigación sobre el clima organizacional y el desempeño docente, apporto a otras investigaciones, donde sus instrumentos de carácter técnico fueron debidamente validados y confiables. Este estudio fue adecuado y pertinente, ya que en la actualidad existen muchos problemas debido a un mal clima institucional, sintiéndose un malestar tanto en los trabajadores como con los padres de familia y recayendo el problema en un pésimo desempeño docente. Es por esta razón que la investigación contribuyo a mejorar la relación directivos-docentes-estudiantes.

1.5. Limitaciones de la investigación

La investigación tuvo algunas limitaciones, las cuales fueron superadas en el proceso de ejecución de la tesis. Estas limitaciones, son:

Necesidad de crear instrumentos para la validación debido a la diversidad de información; sin embargo, se superó esta limitación diseñando mediante ajustes graduales los instrumentos propios.

En cuanto al plano temporal, debido al horario recargado constituyó una limitación para el desarrollo y avance de la investigación, especialmente para buscar fuentes de información. Como alternativa de solución, fue la organización de tal manera que se generó el tiempo necesario para la ejecución de la investigación.

En cuanto al tratamiento estadístico, hubo dificultad para procesar la información en el estadístico SPSS, pero se solucionó esta dificultad gracias al programa CAD realizado en el I.E.S.P.P. José Jiménez Borja través de las clases del SPSS.

Capítulo II.

Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales.

Bueno (2006) en su tesis titulada “El desempeño docente y el rendimiento académico en la formación especializada de los estudiantes de matemática y física de las Facultades de Educación de las Universidades de la Sierra Central del Perú”, para optar el grado Académico de Doctor en Educación en la UNMS. Sostuvo en su cuarta conclusión que: El desempeño docente universitario de Matemáticas y Física se relaciona significativamente con el Rendimiento Académico en la formación especializada de los estudiantes de la especialidad de matemática y física de la Facultades de Educación de la UNCP, UNDAC Y UNCP, a un nivel correlacional del 78%, y por tanto los resultados obtenidos en la prueba de conocimientos en matemática y física muestran el deficiente nivel de rendimiento académico en la que se encuentran los estudiantes de la sierra central del Perú.

Asencio (2007) en su tesis titulada “Clima institucional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao”, en la UNE Enrique Guzmán y

Valle. El objetivo que estableció fue determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en dicha organización. En su metodología, realizó el estudio con una muestra de 93 alumnos y 48 docentes (141) sobre una población total de 698 sujetos. El resultado general fue que existe relación muy positiva entre el clima institucional y desempeño docente, existen también relación muy significativa entre relaciones interpersonales (buena comunicación) y desempeño docente, relación de baja significatividad en las condiciones laborales y desempeño docente, no existe valor significativo entre el nivel de conflictividad y desempeño docente. En conclusión; se concluye que efectivamente hay una relación estadísticamente significativa entre estas variables, confirmando que a mejor clima institucional hay mejor desempeño docente. Se puede desprender de la tesis que efectivamente existe una relación muy significativa entre el clima institucional y que recaerá en el desempeño de los docentes del Instituto Simón Bolívar.

Morales (2008) realizó un estudio titulado “Relación entre el liderazgo en los directores y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Ventanilla ” realizado en la universidad nacional Enrique Guzmán y Valle. Su objetivo general fue establecer la relación existente entre el liderazgo de los directores con el desempeño de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Ventanilla-Callao. La metodología empleada fue descriptivo correlacional, de corte transversal trabajo con 236 docentes y 525 alumnos de 4 instituciones públicas del Callao. Entre los principales resultados se encontró la relación positiva entre el liderazgo y desempeño docente. La conclusión más importante es que la metodología en el liderazgo de los directores, se relaciona moderadamente con el desempeño participativo. Definitivamente puedo decir que un buen liderazgo desde la autoridad de una institución educativa garantizará un mejor desempeño de los docentes, las

relaciones humanas permitirán una mayor coordinación de trabajo de las actividades planificadas en bien de la institución educativa.

Romero (2010) en su trabajo “Niveles de calidad educativa en instituciones educativas de secundaria de la Red 02 del distrito del Callao”. Demostró que existe un nivel regular en la calidad educativa en instituciones educativas de secundaria según la percepción de los evaluados, la muestra estuvo constituida por grupos determinados de acuerdo a la realidad, realizó una selección intencional al elegir 4 directores, 47 docentes 20 personales de apoyo, con 90 alumnos 72 padres de familia. El instrumento de investigación que utilizó fue la autoevaluación De Centros Escolares Para La Gestión De La Calidad, elaborado En México por la Secretaria de Educación Pública de México (SEP) y coordinada por la unidad de simple planeación y evaluación de políticas educativas a través de la Dirección General de Evaluación de Políticas (DGEP) Mexicanas, tomando como referencia el modelo de Calidad Nacional para la Calidad Total.

Obregón (2002) en su tesis titulada “Influencia del currículo y del sistema de soporte en la calidad de la gestión administrativa en la facultad de Educación de la UNFV”, concluyó que la calidad debe entenderse como una cultura y que la calidad total debe realizarse de manera natural y voluntaria, estando presente la disciplina, constancia y perseverancia. Además, señala: El Perú necesita hoy más que nunca instituciones de calidad para enfrentar la nueva competencia para la cual se requiere entregarse a la tarea de producir calidad humana para garantizar la calidad institucional. Las naciones que lo hacen aseguran el futuro de las nuevas generaciones.

Campa (2007) elaboró la tesis titulada: “Factores que Influyen en la Calidad de la Formación Profesional del Licenciado de la Escuela Académico Profesional de Educación Física –UNMSM”. En su conclusión N° 3, define: La capacitación profesional de los docentes de la EAPEF influyen insuficientemente en la calidad de formación profesional

del Licenciado de Educación Física (hipótesis C) de docentes que laboran en la EAPEF el 100% no cuentan con Grado Académico de Magíster y de Doctor requeridas para elevar el trabajo docente. Ningún docente ha escrito o publicado libros. La publicación de la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe (OREALC-1998) realizada por EDWARDS (1998) sostiene que: “El Concepto de Excelencia y Calidad de la Educación“, considera que: La calidad de la Educación se levanta como un problema en América Latina y en Chile con más claridad a principios de la década de los” 90. A partir de esa fecha se convierte en campo de intervención prioritario para la mayoría de los Planes Nacionales de Educación y es incluida entre los objetivos fundamentales del Proyecto Principal de Educación de la UNESCO (2:9)

Jara (2008) en su tesis titulada: “Calidad de Formación Profesional de los alumnos de la Facultad de ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de Amazonia Peruana”, en su conclusiones expresó que el nivel de formación profesional de los estudiantes de la facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades es considerado malo, donde el promedio de logros de aprendizaje es igual 10.26% puntos con una desviación estándar de 25 puntos según la escala planteada para el presente estudio.

2.1.2. Antecedentes internacionales.

Terán (2011) en su tesis titulada: “El Rol de los docentes en el Clima Institucional y en los aprendizajes en el Colegio Sara Serrano de Maridueña del cantón Huaquillas de la Provincia de El Oro en el periodo lectivo 2010-2011 Huaquillas- Ecuador”, tuvo como objetivo fundamental fue examinar las características del clima institucional, a partir del rol de los docentes y de las experiencias de aprendizajes de los estudiantes como un factor determinante en la educación, en el colegio Sara Serrano del cantón Huaquillas de la Provincia de El Oro. Se concluye: Se examinó la realidad del entorno en el marco del

clima Institucional determinando la importancia de cada uno de los actores, a fin de consolidar la visión de la institución que se pretende. Como parte concluyente se presenta una propuesta de diseño de un enfoque que mejore el desempeño docente, las relaciones interpersonales, como puntos de partida en los procesos de enseñanza aprendizaje y en el clima Institucional. El docente juega un rol muy importante en el desarrollo y la gestión de una institución educativa, no solo hay mejoras en los aprendizajes de los estudiantes, sino mejores condiciones para un buen clima institucional.

Zamora (2005) en su tesis titulada: “El liderazgo en el clima organizacional y sus repercusiones en la creación del valor. México”. El objetivo fue: buscar demostrar que el estilo del liderazgo es una variable muy importante en la creación del clima organizacional. Metodología: El Método de investigación: Cuantitativo, no experimental. Descriptiva, Correlacional. Conclusiones: Por lo estudiado se puede citar lo siguiente: El estudio de la investigación demostró que el estilo del liderazgo es una variable muy importante en la creación del clima organizacional, pues logran desarrollar un espíritu de equipo, y promueve e impulsa el desarrollo y crecimiento de cada uno de sus integrantes y logra consolidarlos, haciéndoles disfrutar en lugar de sufrir su trabajo, tendrá efectos en un mejor desempeño de los mismos, en la creación de valor, resultado de un compromiso real y voluntario de cada miembro. Todo ese potencial humano actuando como un todo superará las expectativas en lo que a logros y avances se refiere a nivel departamentos, áreas, empresas y ¿por qué no? País. Así que se propone finalmente dejar de ser jefe, para convertirse en líder. Cuando se trabaja más cómodo, se trabaja mejor y se tiene un mejor desempeño.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional.

Las relaciones interpersonales que conforma el ambiente en las organizaciones se presentan como conjunto de dimensiones articuladas presentes en el centro de la gestión empresarial. Mediante un modelo teórico de clima organizacional se brindan elementos teóricos - prácticos para el diagnóstico del estado del clima en la organización, a partir de un conjunto de pasos metodológicos en función del análisis y la utilización de herramientas que se brindan para la toma de decisiones en la entidad. El reto está en lograr colectivos laborales afables capaces de generar sinergia y desarrollar instrumentos en función de la inteligencia empresarial en las organizaciones.

El clima organizacional es un concepto amplio que abarca “los modos de relación de sus actores, las formas en que se definen las normas, el liderazgo de sus directivos, el sentido de pertenencia a la institución, la participación activa de sus miembros, a los canales de comunicación existentes entre sus integrantes, a las relaciones humanas” (Pose, 2000, p.3).

También, puedo decir que el clima organizacional es el conjunto de características psicosociales de una Institución Educativa, determinadas por aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que, integrados en un proceso dinámico y específico, confiere un peculiar estilo a dicho centro, condicionante, a la vez, de los distintos procesos educativos

2.2.1.1. Fundamentos teóricos del clima organizacional.

Los docentes perciben que el personal directivo propicia un clima organizacional “orientado hacia el poder y el director es el que promueve actividades cuando así lo desea, establece en forma autoritaria las recompensas para el personal, por lo que los educandos

sienten que laboran en un ambiente de temor y angustia promovido por la autoridad del director”. (Trevison, 1999, p.126.)

El autor plantea, que en el clima de una organización y la rigidez promueven actitudes desfavorables en vez de constituirse en un elemento facilitador, de la cooperación y de las buenas relaciones personales; siendo así una fuente generadora de barreras que no permiten retroalimentar la cultura de una organización.

Por otro lado, el personal docente asume una actitud de apoyo en las acciones que emprende la dirección del plantel para lograr los objetivos educacionales; la relevancia de este estudio radica en la manera cómo se concibe la actitud que debe asumir el docente sin especificar el concepto que define la responsabilidad como un proceso que implica la delegación de funciones en un ámbito educativo. (Freitez, 2000, p.75)

Cada vez es más álgido que las buenas relaciones humanas deben fluir en toda Institución Educativa, de esta manera la Dirección tendrá un apoyo sostenible para las tareas asumidas a lo largo del periodo escolar.

2.2.1.2. Características del clima organizacional.

El clima organizacional cuenta con características definidas con las cuales se identifica, y gracias a las cuales se puede entender su estructura y el papel que juega en las empresas.

El clima organizacional es una auto reflexión de los miembros de la organización acerca de la vinculación entre sí y con el sistema organizacional. Sin embargo, esto no hace que el clima sea necesariamente una autorreflexión de la organización como sistema utópico de decisiones. Para que lo sea, es necesario que el tema del clima sea tratado en el decidir organizacional. (Gervilla, 2003, p.182)

Considero que clima organizacional se caracteriza porque tiene un fuerte impacto sobre de los comportamientos de los miembros de una comunidad educativa. Un buen clima va a traer como consecuencia una mejor disposición de los individuos a participar en forma activa y eficientemente en el desempeño de sus tareas. Mientras el clima malo, por otra parte, hará extremadamente difícil la conducción de la organización y la coordinación de las labores.

Por otro lado “el clima organizacional es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y, a su vez afecta dichos comportamientos y actitudes.” (Kraemer, 2011, p.19)

En otras palabras, un individuo puede ver cómo el clima se dé su organización es grato y sin darse cuenta contribuir con su propio comportamiento a que este clima sea agradable; en el caso contrario, a menudo sucede que personas pertenecientes a una organización hacen críticas al clima de sus organizaciones, sin poder percibir que con sus actitudes negativas están configurando este clima de insatisfacción y descontento laboral.

2.2.1.3. Dimensiones del clima organizacional.

Para un mejor manejo de la variable clima institucional abordaremos un conjunto de dimensiones, las mismas que desarrollamos a continuación:

- **Liderazgo:** “Capacidad o habilidad que tiene una persona para influir, inducir, animar o motivar a otros a llevar a cabo determinados objetivos, con entusiasmo y por voluntad propia.”(Erick, 2012, p.96). Consideramos que el liderazgo es una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta y unida por un objetivo en común esto nos quiere decir que el liderazgo es la capacidad que ejerce una persona sobre otra en tal sentido es esta quien dirige al grupo.

- **Comunicación:** “Sobre él existen muchas definiciones, pero analicémoslo brevemente desde la perspectiva de sus funciones. La comunicación sirve para cohesionar, educar, informar y persuadir.” (La casa, 2004, p.76). Podemos concluir diciendo que la comunicación es una habilidad innata en cada ser humano lo cual nos permite expresar nuestras ideas, pensamientos, sentimientos y en otros es de forma ilimitada y amplia, pero algunas veces puede ser usada para lo contrario como: educar mal, desinformar, mal informar y persuadir para que se haga lo contrario de lo que se debe hacer.
- **Relaciones humanas:** “Es el conjunto de interacciones que se da en los individuos de una sociedad, la cual tiene grados de órdenes jerárquicos.”(Estrada, 1998, p. 216). Consideramos que las relaciones humanas es el contacto con otro ser humano respetando su cultura y normas, compartiendo y conviviendo entre sí. En una institución educativa son muy básicas las relaciones Humanas porque nos permiten establecer. vínculos existentes entre los miembros de la sociedad, gracias a la comunicación, que puede ser de diversos tipos: Visual o Comunicación no verbal, lenguaje icónico o lenguaje de las imágenes, que incluye no sólo la Apariencia física, imagen corporal sino también los movimientos, las señales, lingüística, chat, Como Las relaciones humanas son básicas para el desarrollo intelectual e individual de los seres humanos los factores que intervienen en las relaciones humanas son: La comunicación, cooperación, cortesía, respeto y entre otras. (Estrada, 1998, p. 218)

2.2.1.4. El director y el clima organizacional.

El clima de una institución educativa se expresa en las formas de relación interpersonal y de mediación de conflictos entre directivos, maestros y alumnos, y

en las maneras como se definen y se ejercen las normas que regulan dichas relaciones, la formación en valores requiere de espacios, procesos y prácticas donde la mediación positiva de conflictos, la participación en la construcción de normas y la no discriminación por ningún tipo de motivos, constituyan el clima de una institución educativa. (Esqueda, 1990, p.242)

El director como líder institucional debe observar, escuchar, reflexionar y atender las urgencias y necesidades del día en la Institución educativa, sin embargo, el tiempo es lo que los directores tienen más escaso. Al final de muchos días, la sensación es de no haber avanzado; siempre aparecen cosas urgentes que resolver que nos hacen postergar las necesidades más importantes que queríamos cumplir ese día.

Lo primero es evitar quedarse encerrado en la oficina y así poder pasear por el colegio, en los recreos, participar en las reuniones de docentes, entrar a las aulas, conocer y conversar con alumnos, docentes y padres de familia, lo cual debería ser la ocupación principal.

2.2.1.5. El docente y el clima organizacional.

Para un buen clima organizacional el docente debe sentirse un elemento pertinente en una institución educativa con objetivos consensuados y claros, así encaminará su rol en mejorar su desempeño, procurando optimizar los resultados tanto de atención como de enseñanza -aprendizajes en todos los miembros de la comunidad. y de forma centrada en los estudiantes, constituyéndose así parte angular en la labor formativa. (Tavarez,2005, p.5)

La gestión que realice el docente será desde una mirada con perspectiva, pues esta influye de manera exponencial en los aprendizajes, ya sea positiva o negativamente, según el interés de éste, pues al verse o no inspirado en el concepto de educación por guiar y

formar vidas que se desenvuelvan en la sociedad con responsabilidad y productividad, permitirá que observe su ejercicio más de cerca y asuma mayor compromiso con su encargo.

El perfil académico de los maestros debe ser una visión alentadora, con esperanzas de cambio, porque entre ellos se puede observar a docentes comprometidos con la innovación y el cambio, que han entendido que la formación debe ser continua y permanente.

2.2.2. Desempeño docente.

Los modelos de desempeño que presentamos los profesores en el trabajo determinan nuestra práctica educativa, y transitan desde el tradicionalismo al constructivismo.

Para constatar esta realidad, resulta pertinente revisar los modelos con el fin de identificar las actividades y los enfoques que los profesores ponemos en juego en el aula al implementarlos, además de los objetivos diferenciados que cada uno de ellos plantea:

El cognositivismo se caracteriza por “estudiar prioritariamente cómo el ser humano conoce, piensa y recuerda, así como la forma en que esos conocimientos afectan su comportamiento y su personalidad”. (Vigotsky, 1998, p.124)

Esta teoría pone relieve en el peso de la información, en el papel elaborativo, interpretativo y creativo del hombre. “Lo importante es el desarrollo de la inteligencia, construyendo esquemas, asimilando y acoplando nuevos saberes, acomodando y modificando dichos esquemas para adaptarse a la nueva realidad”. (Piaget, 1973, p.183)

Este enfoque teórico enfatiza el proceso de aprendizaje más que la adquisición de productos, realza el papel del alumno, contando con sus experiencias, sus creencias y potenciando sus capacidades intelectuales.

“Lo importante es que el alumno aprenda significativamente, que la nueva información quede conectada con sus conocimientos previos”. (Ausubel, 1998, p.196). Esta teoría es eminentemente culturalista valora el aprendizaje verbal, la dimensión informativa y acentuada en el papel transmisor de la cultura que tiene la escuela.

Los objetivos “son útiles para orientar el desarrollo del trabajo, habla más de metas generales que de objetivos terminales, que deben establecerse entre maestro y alumno, para que se logren desarrollar capacidades para solucionar problemas”. (Bruner, 1991, p.79)

Bruner es crítico con la escuela, considera que el conocimiento es poder y que la escuela debe ser un medio para modificar a la sociedad.

De este recorrido teórico entre los modelos de formación y los modelos pedagógicos que determinan el desempeño de los docentes, es de donde podemos asegurar que existe una correspondencia entre ellos.

2.2.2.1. Definición del desempeño laboral docente.

El proceso del desempeño laboral de los docentes está centrado en una tarea basada en la investigación continua de su propia actuación, de esta manera irá tomando conciencia de las situaciones que se le presentan lo cual se determina con su propia evaluación, así como también la evaluación del desempeño llevada a cabo por el director y el supervisor considerándose como una estrategia de motivación.

(Gutiérrez 2006, p.30)

La labor de los docentes de la institución no solo está ligada a la remuneración económica, sino también es necesario tener en cuenta que, para alcanzar el desempeño eficiente, los docentes tengan un alto nivel de compromiso, una mística de trabajo y lo conduzca a potenciar su nivel de vida profesional y personal.

2.2.2.2. Fundamentos teóricos del desempeño laboral.

Stoner (1994), afirma que el desempeño laboral es la forma de trabajo eficaz de miembros de una organización, con la finalidad de alcanzar metas comunes. Sobre la base de esta definición se plantea que el desempeño laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas. (p. 51)

La supervisión había reforzado aún más la intensificación de su motivación, los empleados pondrían más empeño en el trabajo si piensan que la gerencia se interesa por su bienestar y los supervisores les prestan atención especial. (Mayo, 1970, p.216) Para concluir puedo decir que esta teoría nos lleva a la evidencia de que la calidad de las relaciones humanas y la mayor adaptación de los docentes a su institución hacen desarrollar un clima laboral aceptable y motivador.

Por otro lado, Mayo y otros afirman que:

Los incentivos financieros, cuando se ofrecían, no eran la causa de los incrementos de la productividad. Pensaban que una compleja cadena de actitudes había afectado esos aumentos. Como habían sido seleccionados para recibir atención especial, los grupos experimentales y de control adquirieron un orgullo de grupo que los motivaba para mejorar su desempeño en el trabajo. La simpática supervisión había reforzado aún más la intensificación de su motivación. Los investigadores sacaron la conclusión de que los

empleados pondrían más empeño en el trabajo si piensan que la gerencia se interesa por su bienestar y los supervisores les prestan atención especial. Este fenómeno recibió después el nombre de efecto de Hawthorne. (Mayo, 2006, p.216)

Se puede decir que no es suficiente ser el mejor docente y contar con las mejores habilidades didácticas para lograr exitosos resultados en el proceso de enseñanza-aprendizaje, sino es importante desenvolverse en forma pertinente en diversos contextos según el nivel de la institución en que se encuentra laborando; de esta manera nuestro trabajo será productivo en tal sentido que se demostrará en nuestros estudiantes.

2.2.2.3. Dimensiones del desempeño laboral docente.

- **Responsabilidad:** “Es un valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral” (Gervilla, 2003, p.34) Consideramos que la responsabilidad es una virtud social que se configura bajo la forma de un imperativo que, siguiendo así formalmente al imperativo categórico kantiano, ordena: que obra de tal modo que los efectos de tu acción sean compatibles con la permanencia de una vida humana auténtica en la Tierra dicho imperativo se conoce como el principio de responsabilidad y a la vez es una virtud individual de concebir libre y conscientemente los máximos actos posibles de nuestra conducta humana.
- **Rendimiento:** “La eficiencia es la capacidad de lograr un resultado empleando la menor cantidad posible de recursos, mientras que la efectividad se centra directamente en la capacidad de obtener el efecto que busca”. (Boza, 1970, p.1005). El rendimiento se refiere a la utilidad que rinde una persona, poniéndolo de alguna manera en términos matemáticos de una proporción entre el resultado

que se obtiene y los medios que se emplearon para alcanzar el mismo propósito buscando así el mayor rendimiento académico de nuestros estudiantes los cuales demostrarán la efectividad de nuestro trabajo.

- **Logros:** Conjunto de acciones que realiza el docente, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. (Esqueda, 1990, p.16) En conclusión el logro es la obtención o consecución de aquello que se ha venido intentando desde hace algún tiempo y a lo cual también se le destinaron esfuerzos tanto psíquicos como físicos para finalmente conseguirlo y hacerlo una toda una realidad en el educando.

2.2.2.4. Características del desempeño laboral docente.

Si hablamos de cómo debe ser el docente para propiciar buenos conocimientos en sus alumnos debemos adentrarnos en los misterios que encierra la docencia, misterios no porque sean desconocidos para quien desea saber de ellos, sino porque debemos analizar de lleno el ser y actuar de los docentes dentro del aula, a través de una revisión de objetivos, estrategias y acciones concretas, ejercidas cotidianamente en la interacción alumno-maestro (Furnham, 2000, p.98),

Podemos decir que el primer paso para lograr un cambio efectivo y notorio en la enseñanza de los docentes es localizar las necesidades que tiene el alumno para así satisfacerlas, dándonos cuenta que estas necesidades existen en todo momento y la única característica distintiva de los mejores profesionales en cualquier especialidad es que luchan sin cesar por obtener mejores resultados y nunca dejen de aprender, de cualquier fuente que encuentren, para llegar a ser más eficaces

2.2.2.5. Evaluación del desempeño laboral docente.

La evaluación del desempeño de los docentes, cualquiera que sea el método utilizado, es compleja y difícil. Existe una serie de enfoques, pero cada uno de ellos tiene sus pros y sus contras. En lo que parecen coincidir esos enfoques es en el hecho de que la omisión de la observación directa en la evaluación del desempeño de los docentes resulta impensable, pues ¿cómo puede evaluarse a los profesores sin ver a estos en acción? Sin embargo, “las observaciones no deberían tener un papel tan predominante que por su presencia se ignoren aspectos de la enseñanza que no son fácilmente observables”. (Ayala, 2007, p.149).

En conclusión, las entrevistas pueden proporcionar parte de la información necesaria para completar la imagen de las competencias necesarias en todo docente. Estas pueden revelar los planes de un profesor, así como sus razones para enseñar como lo hace a un tipo determinado de alumnos y mediante una evaluación ideal incorporará fuentes múltiples de datos sobre el desempeño de los profesores.

2.3. Definición de términos

Clima: Es el conjunto de características psicosociales de una escuela, determinadas por aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que, integrados, confieren un estilo propio a dicha escuela, condicionante a la vez de los distintos procesos educativos”.(Vroom, 1990)

Comunicación: La comunicación es el proceso mediante el cual se puede transmitir información de una entidad a otra. Los procesos de comunicación son interacciones mediadas por signos entre al menos dos agentes que comparten un mismo repertorio de signos y tienen unas reglas semióticas comunes. (Leopoldo, 1970, p.1005)

Democracia: La democracia como estilo de vida es un modo de vivir basado en el respeto a la dignidad humana, la libertad y los derechos de todos y cada uno de los miembros de una comunidad o institución educativa. (Kraemer, 2011, p.9)

Desempeño: Es la manera como alguien o algo trabaja, juzgado por la efectividad. Bien pudiera decirse que cada empresa o sistema empresarial debiera tener su propia medición de desempeño. (Esqueda, 1970, p.79)

Estrategias: Es el proceso seleccionado a través del cual se prevé alcanzar un **cierto estado futuro**. (Brunner, 1991, p.75)

Liderazgo: El liderazgo es un fenómeno universal sean cuales fueren las circunstancias, cuando dos o más personas se reúnen deben representarse dos roles. (Erick, 2012, p.96).

Logros: Un logro es la obtención o consecución de aquello que se ha venido intentando desde hace un tiempo y a lo cual también se le destinaron esfuerzos tanto psíquicos como físicos para finalmente conseguirlo y hacerlo una realidad. (Ayala, 2007, p.149)

Relaciones humanas: Es el nombre dado al conjunto de interacciones que se da en los individuos de una sociedad, la cual tiene grados de órdenes jerárquicos. (Estrada, 1998, p.216)

Capítulo III.

Hipótesis y variables

3.1. Hipótesis: general y específicas

3.1.1. Hipótesis general.

H1. El clima organizacional y el desempeño laboral influye significativamente en el rendimiento académico de las estudiantes de la Carrera Profesional de Educación Inicial del I.E.SP.P. José Jiménez Borja de Tacna 2017.

3.1.2. Hipótesis específicas.

HE_i. El clima organizacional influye significativamente en el rendimiento académico de las estudiantes de la Carrera Profesional de Educación Inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2018.

HE_o. El clima organizacional no influye significativamente en el rendimiento académico de las estudiantes de la Carrera Profesional de Educación Inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2018.

- HE_i. El desempeño laboral influye significativamente en el rendimiento académico de las estudiantes de la Carrera Profesional de Educación Inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2018.
- HE_o. El desempeño laboral no influye significativamente en el rendimiento académico de las estudiantes de la Carrera Profesional de Educación Inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2018.
- HE_i. El clima organizacional y el desempeño laboral influyen significativamente en el rendimiento académico de las estudiantes de la Carrera Profesional de Educación Inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2018.
- HE_o. El clima organizacional y el desempeño laboral no influyen significativamente en el rendimiento académico de las estudiantes de la Carrera Profesional de Educación Inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2018.

3.2. Variables

3.2.1. Variable independiente.

Clima organizacional

Definición conceptual:

De acuerdo con el análisis del marco teórico el presente estudio pretendió dar a conocer la postura del modelo teórico institucional para ello se presentó la siguiente definición:

El clima organizacional es un concepto amplio que abarca los modos de relación de sus actores, las formas en que se definen las normas, el liderazgo de sus directivos, el sentido de pertenencia a la institución, la participación activa de sus miembros, a

los canales de comunicación existentes entre sus integrantes, a las relaciones humanas, etc. (Pose, 2000, p.3)

Esto quiere decir que el clima organizacional es una estructura perceptual y cognitiva de una determinada situación organizacional en donde los individuos viven de modo común formando su propia percepción de los que les rodea y a partir de ello estructuran sus actitudes y conductas.

Desempeño laboral

Definición conceptual:

Continuando con el análisis del marco teórico el presente estudio pretendió dar a conocer la postura desde el punto de vista del modelo teórico para lo cual se presentó la siguiente definición:

Evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados por la institución u organización laboral. (MEN, 2000, p.45)

Considero que evaluar el desempeño docente pretenderá dar a conocer a la persona evaluada, cuáles son sus aspectos fuertes o sus fortalezas y cuáles son los aspectos que requieren un plan de mejoramiento o acciones enfocadas hacia el crecimiento y desarrollo continuo, tanto en lo personal como en lo profesional, y de esta manera será un impacto positivo para la persona evaluada.

3.2.2. Variable dependiente.

Rendimiento Académico:

Definición conceptual:

El rendimiento académico, según Cueto (2006), es definido como: El logro alcanzado por el educando en el proceso de enseñanza-aprendizaje; relativo a los objetivos educacionales de un determinado programa curricular, inscrito a su vez, en el plan curricular de un nivel o modalidad educativa. (p.5). El rendimiento académico está ligado al nivel de conocimiento que demuestra un alumno medido en una prueba de evaluación. En el rendimiento académico, intervienen además del nivel intelectual, variables de personalidad (extroversión, introversión, ansiedad) y motivacionales, cuya relación con el rendimiento, no siempre es lineal, sino que está modulada por factores como nivel de escolaridad, sexo, aptitud. Asimismo, Cueto (2006), indica que “el rendimiento es el nivel de conocimiento expresado en una nota numérica que obtiene un alumno como resultado de una evaluación que mide el producto del proceso de enseñanza aprendizaje en el que participa”. (p.6). Es decir, es alcanzar la máxima eficiencia en el nivel educativo donde el alumno puede demostrar sus capacidades cognitivas, conceptuales, actitudinales o procedimentales.

3.2.3. Variables intervinientes.

Semestre académico

Estado emocional

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable: Clima organizacional.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Clima organizacional	Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación - Estimulación emocional - Consideración Individualizada - Influencia idealizada 	Cuestionarios con escala de Lickert
	Comunicación asertiva	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades comunicativas - Empatía - Inteligencia emocional 	Índices
	Capacidad de relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Asertividad - Negociación - Cohesión 	<ul style="list-style-type: none"> - Siempre - Casi siempre - A veces - Casi nunca - Nunca

Tabla 2

Operacionalización de la variable: Desempeño docente.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Desempeño Laboral	Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexión sobre sus acciones - Administra los tiempos establecidos - Ética en su comportamiento 	Cuestionarios con escala de Lickert
	Rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia en el desarrollo de las áreas. - Efectividad en el manejo de estrategias - Resultado satisfactorio 	índices
	Logros	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento oportuno de sus documentos de trabajo - Objetivos logrados - Resultados en la toma de decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Siempre - Casi siempre - A veces - Casi nunca - Nunca

Capítulo IV.

Metodología

4.1. Enfoque de investigación

El enfoque es cuantitativo, se basan en un tipo de pensamiento deductivo, que va desde lo general a lo particular, utilizando la recolección y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente. Además, confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de estadísticas para establecer con exactitud, patrones de comportamiento en una población (Campos, ,2009).

4.2. Nivel de investigación

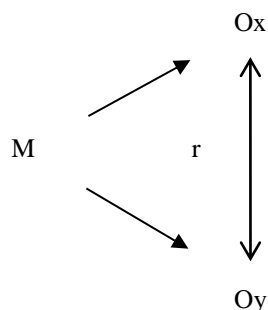
El nivel de investigación es correlacional.

4.3. Tipo de investigación

Este trabajo de investigación es descriptivo, (Campos, 2009) indica que este tipo de investigaciones describen, explican, relacionan, comparar los fenómenos que se dan en la realidad empírica sin manejo de la variable independiente.

4.4. Diseño de investigación

El tipo de diseño descriptiva correlacional, de corte transversal, porque los datos serán recolectados en un tiempo único. (Campos, et, al.2009). Así mismo es de corte transversal, puesto que los datos serán recogidos en un único tiempo.



M= muestra

Ox=Clima organizacional

Oy= Desempeño docente

r= relación

O= observaciones

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población.

La población estará constituida por 35 docentes de la Carrera Profesional de Educación Inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2018 y 160 estudiantes de la carrera Profesional de Educación Inicial.

4.5.2. Muestra.

Para el caso de los docentes se ha trabajado como muestra con toda la población de 35 docentes y 160 estudiantes de la carrera Profesional de Educación Inicial.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información

La técnica a utilizar es la observación y los instrumentos son el cuestionario

4.7. Tratamiento estadístico

Los datos serán ingresados a una base de datos para su posterior tratamiento, mediante el paquete estadístico SPSS versión 20, así mismo se determinó un nivel de confiabilidad del 95% y un nivel de significancia $p < 0.05$.

Los datos serán ingresados a una base de datos para su posterior tratamiento, mediante el paquete estadístico SPSS versión 20, así mismo se determinó un nivel de confiabilidad del 95% y un nivel de significancia $p < 0.05$.

A través de la prueba de *Kolmogorov Smirnov*, los resultados demostraron que los puntajes difieren de la distribución normal, por lo que se ha desarrollado para la prueba de las hipótesis Chi cuadrado (relación de las variables) y Rho de Spearman (grado de relación de las variables)

Capítulo V.

Resultados

5.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Cuestionario sobre clima organizacional

Para evaluar el instrumento se realizó el análisis de confiabilidad mediante la técnica de Alfa de Cronbach por dimensiones y total del cuestionario. El criterio de valoración del coeficiente está dado mediante la siguiente escala:

Tabla 3

Criterio de confiabilidad de valores.

Alta confiabilidad	0.90 – 1.00
Fuerte confiabilidad	0.76 – 0.89
Existe confiabilidad	0.70 – 0.75
Baja confiabilidad	0.61 – 0.69
No es confiable	0 – 0.60

Fuente: Kerlinger (2002)

Asimismo, para la validez se utilizó el análisis discriminante de los ítems respecto al total de la variable. El coeficiente utilizado es el r de Pearson. Un criterio general, indica

que, si el valor de la correlación supera a 0,200, el ítem discrimina favorablemente a su variable, por lo tanto, tiene validez. De acuerdo con los resultados del Alfa de Cronbach, la consistencia interna del instrumento arrojó un coeficiente de .665; en cual se ubica en la escala como moderada confiabilidad.

Tabla 4

Confiabilidad del instrumento cuestionario sobre clima organizacional.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,665	15

Fuente: Base de datos del Cuestionario sobre clima organizacional.

Por otro lado, casi todos los ítems del instrumento discriminan favorablemente a su variable. El coeficiente r de Pearson ítem-total corregido varía entre 0237 y .437. Los ítems que menos aporta son el 10, 15 y 5 ($r < .200$)

Tabla 5

Validez discriminante del instrumento cuestionario sobre clima organizacional.

Item	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	48,0857	34,787	,291	,649
VAR00002	48,0000	35,824	,299	,646
VAR00003	46,7429	37,079	,237	,655
VAR00004	46,7143	37,798	,286	,651
VAR00005	47,1714	36,911	,140	,675
VAR00006	47,5714	35,134	,411	,632
VAR00007	48,1714	32,793	,434	,623
VAR00008	47,3714	34,005	,325	,643
VAR00009	46,8286	35,676	,437	,631
VAR00010	47,6000	39,659	,042	,677
VAR00011	46,4857	38,610	,276	,654
VAR00012	47,0571	36,526	,318	,645
VAR00013	47,1714	36,029	,363	,639
VAR00014	46,9429	36,526	,312	,645
VAR00015	47,2857	39,563	,065	,673

Fuente: Base de datos del Cuestionario sobre clima organizacional.

Cuestionario sobre desempeño laboral

De acuerdo con los resultados del Alfa de Cronbach, la consistencia interna del instrumento arrojó un coeficiente de .824; en cual se ubica en la escala como fuerte confiabilidad.

Tabla 6

Confiabilidad del instrumento cuestionario sobre desempeño docente.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,824	15

Fuente: Base de datos del Cuestionario sobre desempeño docente.

Por la validez, casi todos los ítems del instrumento discriminan favorablemente a su variable. El coeficiente r de Pearson ítem-total corregido varía entre .229 y .732. El ítem que menos a su variable es el N° 11 ($r=.059$).

Tabla 7

Validez discriminante del instrumento cuestionario sobre desempeño laboral.

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	56,0286	48,146	,629	,800
VAR00002	54,6857	60,045	,229	,825
VAR00003	55,7143	50,563	,551	,807
VAR00004	54,7714	54,358	,609	,804
VAR00005	54,4571	56,550	,453	,814
VAR00006	54,6571	55,997	,615	,806
VAR00007	54,4000	61,071	,258	,824
VAR00008	54,8857	53,869	,732	,798
VAR00009	54,7143	59,563	,276	,823
VAR00010	54,9429	58,879	,233	,827
VAR00011	55,0571	61,703	,059	,836
VAR00012	55,2571	50,550	,562	,806
VAR00013	55,3143	55,575	,381	,819
VAR00014	55,4000	55,247	,647	,804
VAR00015	54,5143	56,375	,550	,809

Fuente: Base de datos del Cuestionario sobre desempeño laboral.

5.2. Presentación y análisis de los resultados

Las puntuaciones directas de los cuestionarios, fueron trasladados a una planilla electrónica del MS-Excel, para ser procesados y clasificados de acuerdo a los objetivos de la investigación y la naturaleza de las variables.

5.2.1 Análisis descriptivo de la variable clima organizacional.

A continuación, se presenta los resultados de la encuesta aplicada por dimensiones y total:

Tabla 8

Resultados del cuestionario de clima organizacional respecto de la dimensión liderazgo.

N°	Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	La institución le ofrece las posibilidades de ejecutar sus aspiraciones personales, profesionales y sociales.	12	34%	3	9%	8	23%	12	34%	0	0%	35	100%
2	Dirige la atención de sus estudiantes hacia el futuro de modo optimista.	4	11%	15	43%	6	17%	9	26%	1	3%	35	100%
3	Estimula actitudes tolerantes frente a las diferencias de opinión.	0	0%	4	11%	6	17%	14	40%	11	31%	35	100%
4	Es carismático e inspira confianza a sus estudiantes.	0	0%	0	0%	10	29%	17	49%	8	23%	35	100%
5	Permite desarrollar las fortalezas individuales y colectivas de sus estudiantes.	0	0%	12	34%	7	20%	3	9%	13	37%	35	100%

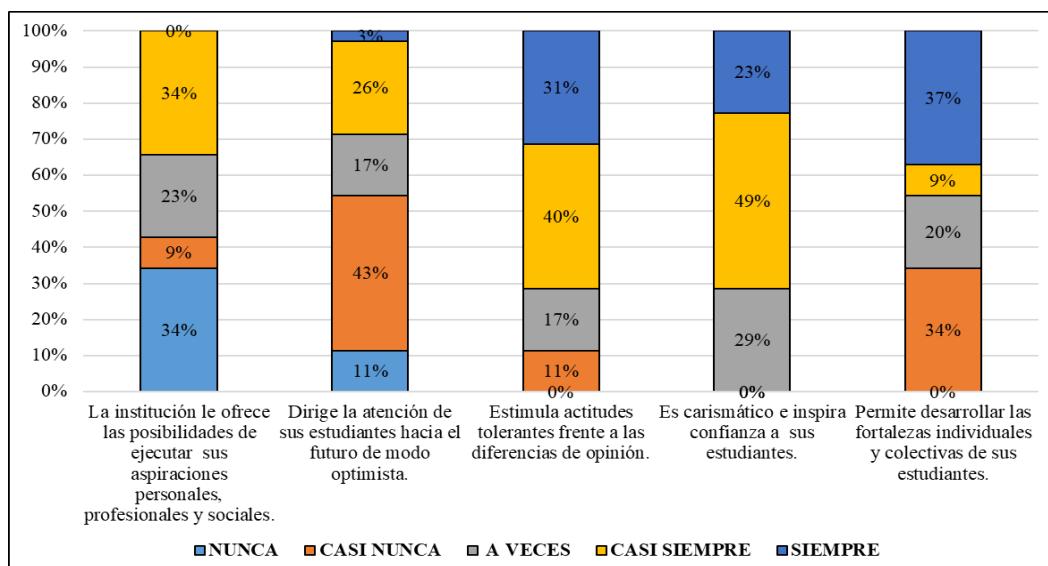


Figura 1. Resultados del cuestionario de clima organizacional respecto de la dimensión liderazgo.

Descripción:

En relación con la percepción del clima organizacional, teniendo en cuenta el indicador de liderazgo, observamos que el 34% de los docentes manifiesta que la institución casi siempre le ofrece las posibilidades de ejecutar sus aspiraciones personales, profesionales y sociales; el 43% a veces y casi siempre dirigen la atención de sus estudiantes hacia el futuro de modo optimista; el 40% consideran que casi siempre se estimula actitudes tolerantes frente a las diferencias de opinión; así también el 49% dice que los directivos casi siempre son carismáticos e inspira confianza a sus estudiantes; y el 37% siempre permiten desarrollar las fortalezas individuales y colectivas de sus estudiantes.

Tabla 9

Resultados del cuestionario de clima organizacional respecto de la dimensión comunicación asertiva.

N°	Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
6	Existe comunicación clara y entendible sin prejuicios a estudiantes, docentes y administrativos.	0	0%	11	31%	14	40%	6	17%	4	11%	35	100%
7	Su comunicación es asertiva con todos sus estudiantes.	14	40%	0	0%	11	31%	10	29%	0	0%	35	100%
8	Propicia el desarrollo de la empatía entre los estudiantes, docentes y administrativos.	1	3%	13	37%	7	20%	3	9%	11	31%	35	100%
9	Controla su enojo en toda situación adversa.	0	0%	2	6%	10	29%	15	43%	8	23%	35	100%
10	Emplea las emociones para resolver situaciones de forma productiva.	0	0%	11	31%	12	34%	11	31%	1	3%	35	100%

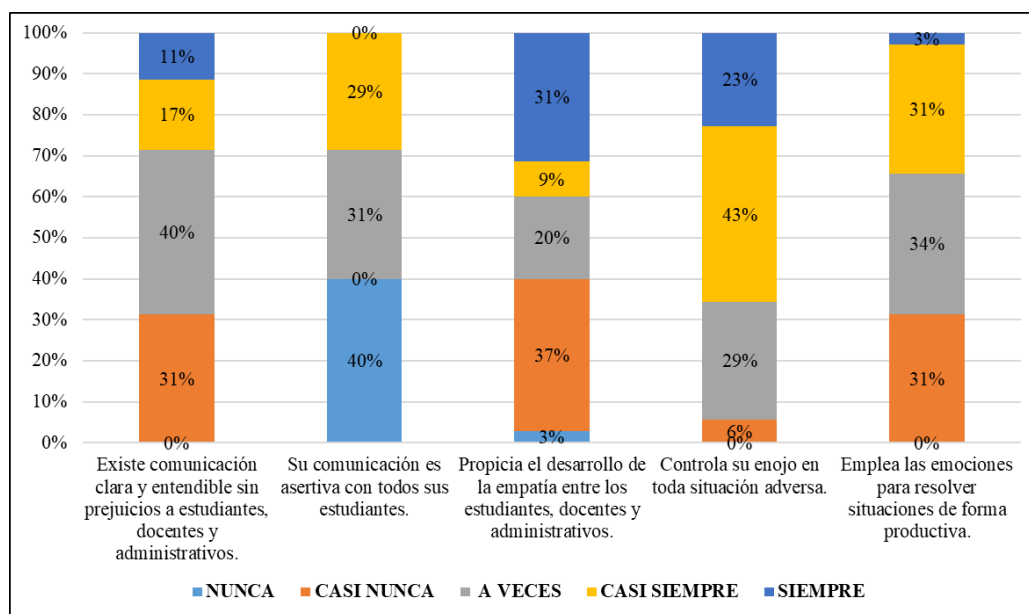


Figura 2. Resultados del cuestionario de clima organizacional respecto de la dimensión comunicación asertiva.

Descripción:

En relación con la percepción del clima organizacional, teniendo en cuenta el indicador de Comunicación asertiva, observamos que el 40% de los docentes manifiesta a veces existe comunicación clara y entendible sin prejuicios a estudiantes, docentes y administrativos; el 40% dice que la comunicación con todos sus estudiantes nunca es asertiva; el 37% de los docentes casi nunca propicia el desarrollo de la empatía entre los estudiantes, docentes y administrativos; el 43% casi siempre controla su enojo en toda situación adversa y el 34% a veces, emplean las emociones para resolver situaciones de forma productiva.

Tabla 10

Resultados del cuestionario de clima organizacional respecto de la dimensión relaciones interpersonales.

Nº	Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
11	Sus opiniones son respetadas por sus directivos y tomadas en cuenta.	0	0%	11	31%	14	40%	6	17%	4	11%	35	100%
12	Acepta las críticas sin ofenderse.	14	40%	0	0%	11	31%	10	29%	0	0%	35	100%
13	Existen espacios de dialogo para la solución de conflictos complejos.	1	3%	13	37%	7	20%	3	9%	11	31%	35	100%
14	Soluciona situaciones opuestas través de la negociación.	0	0%	2	6%	10	29%	15	43%	8	23%	35	100%
15	Muestra predisposición al trabajo en equipo.	0	0%	11	31%	12	34%	11	31%	1	3%	35	100%

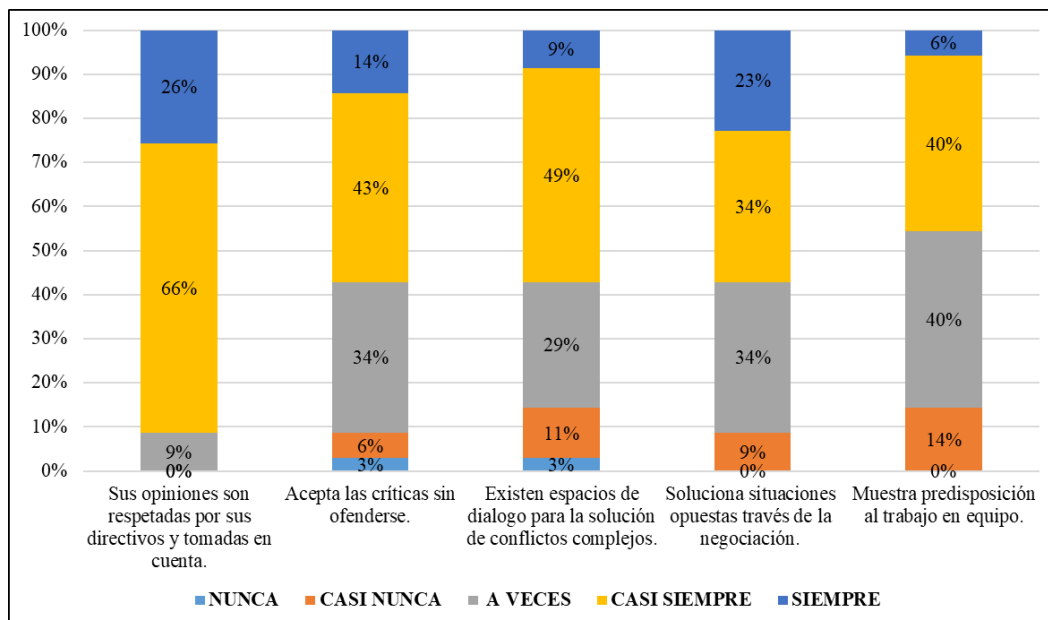


Figura 3. Resultados del cuestionario de clima organizacional respecto de la dimensión relaciones interpersonales.

Descripción:

En relación con la percepción del clima organizacional, teniendo en cuenta el indicador de Relaciones interpersonales, se aprecia que el 66% dice que sus opiniones casi siempre son respetadas por sus directivos y tomadas en cuenta; el 43% casi siempre aceptan las críticas sin ofenderse; el 49% expresan que casi siempre existen espacios de dialogo para la solución de conflictos complejos; el 34% casi siempre solucionan situaciones opuestas través de la negociación y el 40% casis siempre muestran predisposición al trabajo en equipo.

5.2.2. Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral.

A continuación, se presenta los resultados de la encuesta aplicada por dimensiones y total:

Tabla 11

Resultados del cuestionario de Desempeño laboral respecto de la dimensión nivel de responsabilidad.

N°	Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Reflexiona críticamente sobre las acciones que realiza en la institución.	8	23%	9	26%	4	11%	7	20%	7	20%	35	100%
2	La Participación reflexiva es permanente de su responsabilidad en la gestión de la institución articulada a la comunidad.	0	0%	0	0%	7	20%	13	37%	15	43%	35	100%
3	Administra óptimamente los tiempos establecidos para el cumplimiento de todas las actividades programadas.	4	11%	8	23%	10	29%	3	9%	10	29%	35	100%
4	Muestra un comportamiento sosegado, en todas las actividades de la labor educativa.	0	0%	3	9%	3	9%	15	43%	14	40%	35	100%
5	Practica valores como el respeto, honestidad, justicia, compromiso en todo momento con estudiantes, colegas y jefes.	0	0%	3	9%	0	0%	10	29%	22	63%	35	100%

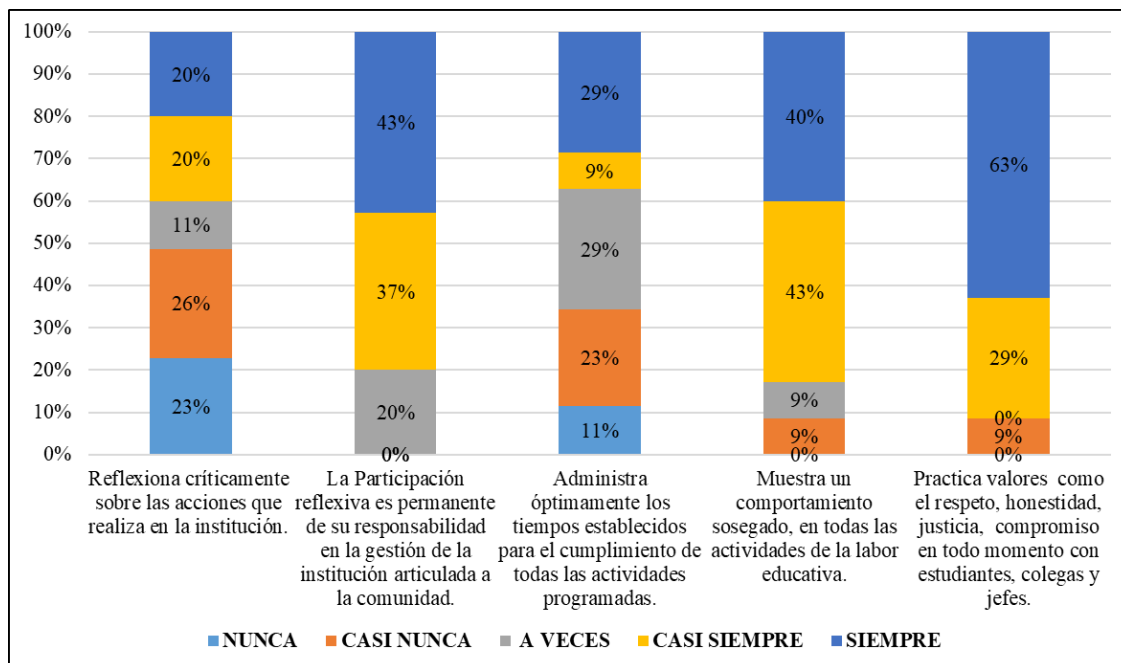


Figura 4. Resultados del cuestionario de desempeño laboral respecto de la dimensión nivel de responsabilidad.

Descripción:

En relación con la percepción del desempeño laboral, teniendo en cuenta a la dimensión de Nivel de responsabilidad, se aprecia que el 26% casi nunca reflexionan críticamente sobre las acciones que realiza en la institución; el 43% manifiesta que la Participación reflexiva casi siempre es permanente y de responsabilidad en la gestión de la institución articulada a la comunidad; el 29% siempre administra óptimamente los tiempos establecidos para el cumplimiento de todas las actividades programadas; el 43%, casi siempre muestran un comportamiento sosegado, en todas las actividades de la labor educativa y el 63% siempre practican valores como el respeto, honestidad, justicia, compromiso en todo momento con estudiantes, colegas y jefes.

Tabla 12

Resultados del cuestionario de desempeño laboral respecto de la dimensión nivel de rendimiento.

N°	Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
6	Planifica en forma eficiente sin sentir presión.	0	0%	1	3%	3	9%	17	49%	14	40%	35	100%
7	Utiliza diversidad de técnicas modernas de enseñanza y aprendizaje para un trabajo eficiente en las áreas asignadas.	0	0%	0	0%	0	0%	17	49%	18	51%	35	100%
8	Las estrategias de aprendizaje de los estudiantes son únicamente de su responsabilidad.	0	0%	0	0%	11	31%	12	34%	12	34%	35	100%
9	Obtiene siempre el nivel más alto en su desempeño como docente.	0	0%	0	0%	7	20%	14	40%	14	40%	35	100%
10	El clima afectivo y la convivencia democrática es una fortaleza en todas las áreas a cargo.	1	3%	2	6%	5	14%	16	46%	11	31%	35	100%

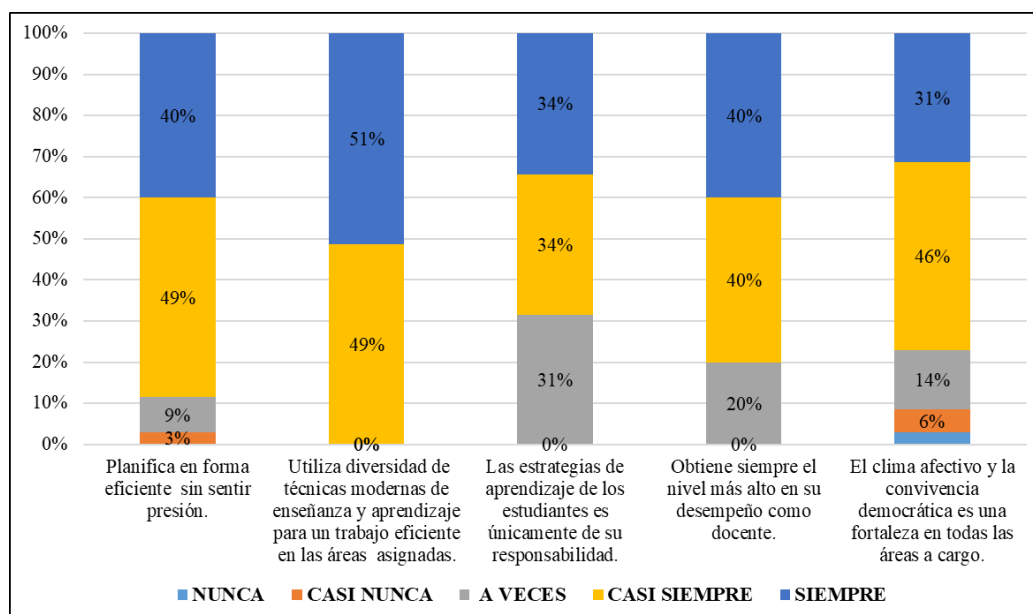


Figura 5. Resultados del cuestionario de desempeño laboral respecto de la dimensión nivel de rendimiento.

Descripción:

En relación con la percepción del desempeño laboral, teniendo en cuenta a la dimensión Rendimiento, se aprecia que el 49% de los docentes casi siempre planifican en forma eficiente sin sentir presión; el 51% utilizan siempre una diversidad de técnicas modernas de enseñanza y aprendizaje para un trabajo eficiente en las áreas asignadas; el 34% siempre consideran que las estrategias de aprendizaje de los estudiantes es únicamente de su responsabilidad; el 40% obtienen siempre el nivel más alto en su desempeño como docente; el 46% manifiesta que el clima afectivo y la convivencia democrática casi siempre es una fortaleza en todas las áreas a cargo.

Tabla 13

Resultados del cuestionario de desempeño laboral respecto de la dimensión logros.

N°	Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
6	Cumple en el nivel más alto las obligaciones asignadas.	0	0%	3	9%	8	23%	15	43%	9	26%	35	100%
7	El liderazgo y cooperación en el trabajo le resulta difícil de manejar.	4	11%	4	11%	4	11%	11	31%	12	34%	35	100%
8	Los objetivos logrados son de alta calidad.	4	11%	1	3%	5	14%	20	57%	5	14%	35	100%
9	Los resultados insatisfactorios en sus estudiantes han sido producto de decisiones inadecuadas efectuadas.	0	0%	2	6%	17	49%	12	34%	4	11%	35	100%
10	La mayoría de estudiantes alcanza el nivel más alto en el rendimiento académico.	0	0%	0	0%	6	17%	9	26%	20	57%	35	100%

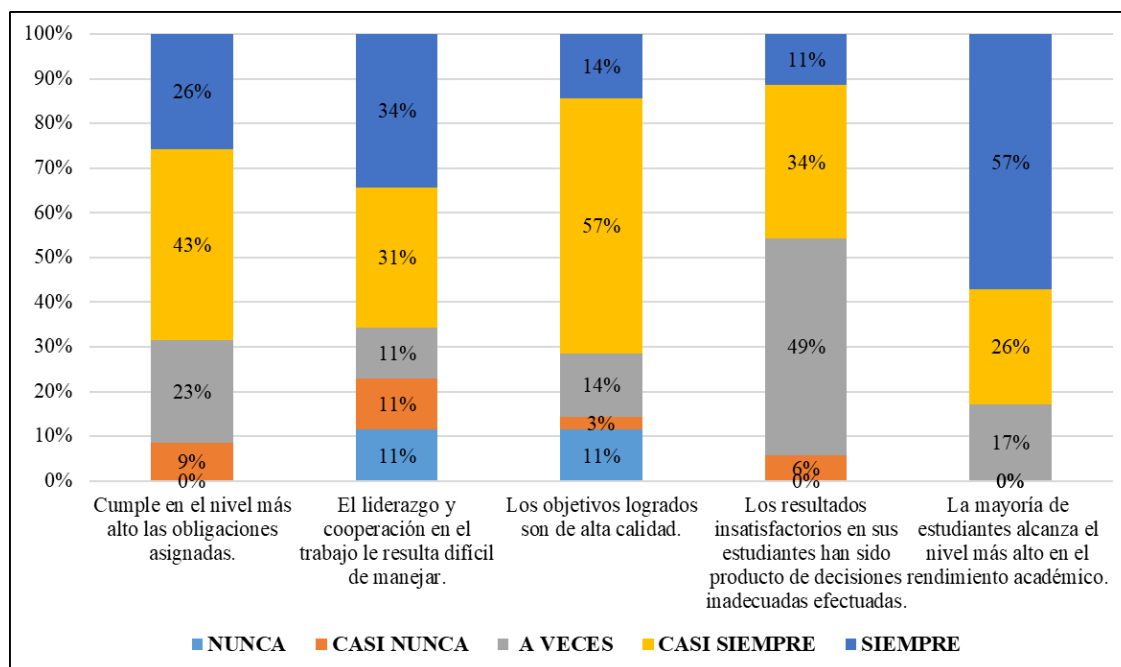


Figura 6. Resultados del cuestionario de desempeño laboral respecto de la dimensión Logros.

Descripción:

En relación con la percepción del desempeño laboral, teniendo en cuenta a la dimensión Logros, se aprecia que el 43% de los docentes casi siempre cumplen en el nivel más alto las obligaciones asignadas; el 34% admiten siempre que el liderazgo y cooperación en el trabajo le resulta difícil de manejar; el 57% manifiesta de que los objetivos logrados casi siempre son de alta calidad; el 49% dice que los resultados insatisfactorios en sus estudiantes a veces han sido producto de decisiones inadecuadas efectuadas; y el 57% asevera que la mayoría de estudiantes siempre alcanzan el nivel más alto en el rendimiento académico.

5.2.3. Análisis a nivel global.

Tabla 14

Niveles de percepción del clima organizacional.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	27	77%
Alto	8	23%
Total	35	100%

Fuente: Cuestionario sobre clima organizacional.

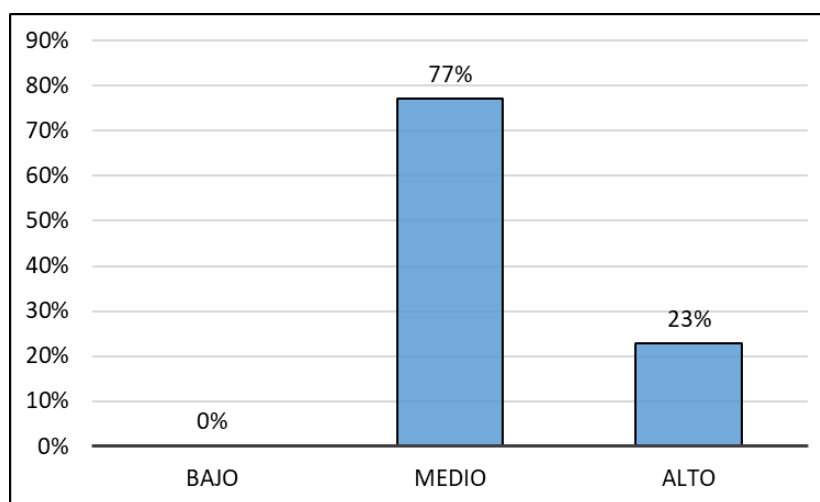


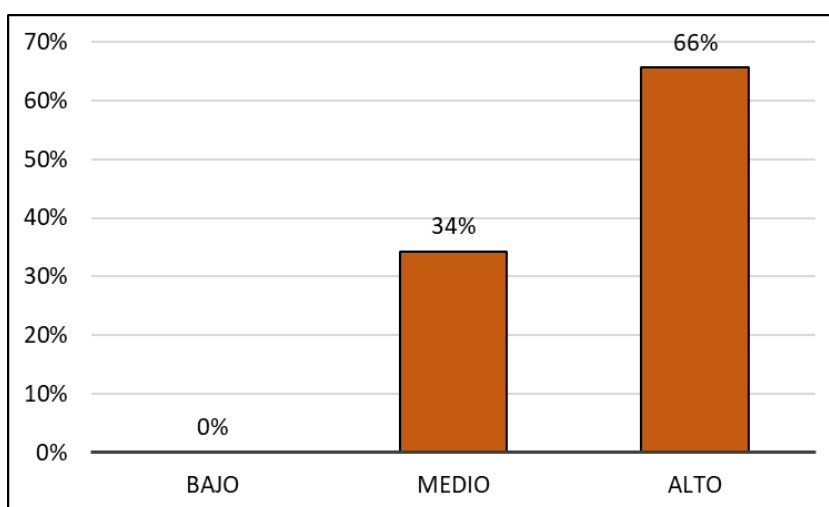
Figura 7. Niveles de percepción del clima organizacional.

Descripción:

Se observa que el 77% de los docentes encuestados perciben un nivel medio en relación al clima organizacional de la institución educativa, el 23% lo percibe en un nivel alto, mientras que ninguno 0% en nivel bajo.

Tabla 15*Niveles de percepción del desempeño laboral.*

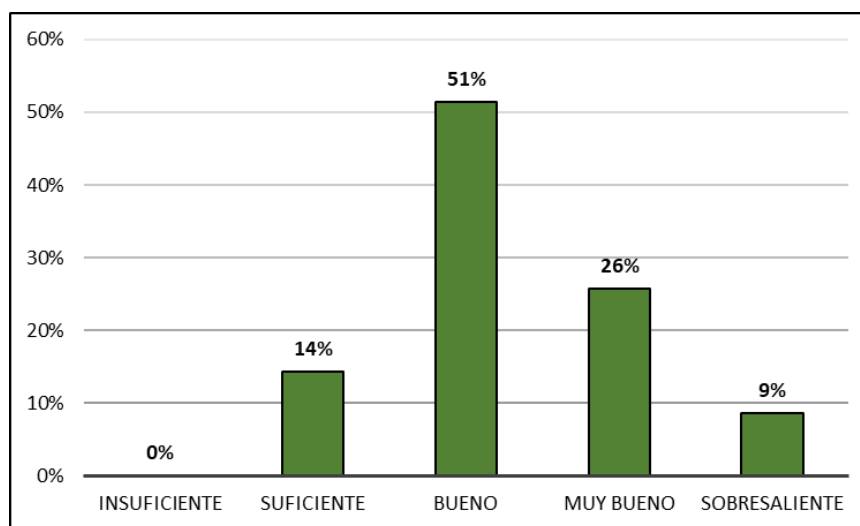
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	12	34%
Alto	23	66%
Total	35	100%

Fuente: Cuestionario sobre Clima organizacional.**Figura 8. Niveles de percepción del Desempeño laboral.****Descripción:**

Se observa que el 34% de los docentes encuestados tienen un nivel medio en relación al desempeño docente, en tanto que el 66% alcanza el nivel más alto. Ningún docente 0% se encuentra en el nivel bajo.

Tabla 16*Niveles de percepción del Rendimiento académico.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	0	0%
Suficiente	5	14%
Bueno	18	51%
Muy bueno	9	26%
Sobresaliente	3	9%
Total	35	100%

Fuente: Cuestionario sobre Clima organizacional.**Figura 9. Niveles de percepción del Rendimiento académico.****Descripción:**

En lo concerniente al rendimiento académico de los estudiantes de formación pedagógica, se aprecia que el 14% son suficientes, el 51% son buenos; el 26% llegan al nivel muy bueno y el 9% se destaca en el nivel sobresaliente.

5.3. Análisis correlacional y prueba de hipótesis

5.3.1. Prueba de normalidad.

Previo al análisis correlacional, se realiza la prueba de normalidad de las puntuaciones directas de las variables.

H_0 : Los puntajes de la variable siguen una distribución normal

H_1 : Los puntajes de la variable no siguen una distribución normal

Regla de decisión:

Si $p < 0,05$, se rechaza H_0 y se acepta H_1

Si $p > 0,05$, No se puede rechazar H_0 (se acepta H_0)

Tabla 17

Prueba de Kolmogorov-Smirnov de las puntuaciones directas de las variables.

Variable	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,974	35	,574
Desempeño laboral	,974	35	,577
Rendimiento académico	,951	35	,119

Descripción:

De los resultados en la Tabla 14, las tres variables Clima organizacional, Desempeño laboral y rendimiento académico cumplen con el supuesto de normalidad. Según el test de Shapiro-Wilk, el valor de Sig=0,574, Sig.=0,577 y sig.=0,119, son mayores a 0,05, por lo que no se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, como las variables se distribuyen normalmente, se toma en cuenta el coeficiente paramétrico r de Pearson.

5.3.2. Prueba de la primera hipótesis específica.

- H_i. El clima organizacional influye significativamente en el rendimiento académico de las estudiantes de la Carrera Profesional de Educación Inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2018.
- H_o. El clima organizacional no influyen significativamente en el rendimiento académico de las estudiantes de la Carrera Profesional de Educación Inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2018.

Tabla 18

Prueba de hipótesis para Coeficiente de correlación entre los puntajes de la variable Clima organizacional y el Rendimiento académico.

		Rendimiento académico
	Correlación de Pearson	,488
Clima organizacional	Sig. (bilateral)	,003
	N	35

Descripción:

Según los resultados que presenta la Tabla 15, se rechaza la hipótesis nula H₀ y se acepta la hipótesis de investigación H_i; es decir, existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el Rendimiento académico ($r = 0,488$ con valor Sig. = $0,003 < 0,01$). La correlación obtenida es moderada, positiva y altamente significativa; lo que permite afirmar que, a mayor clima organizacional, mayor rendimiento académico de los estudiantes.

5.3.3. Prueba de la segunda hipótesis específica.

H_i: El desempeño laboral influye significativamente en el rendimiento académico de las estudiantes de la Carrera Profesional de Educación Inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2018.

H₀: El desempeño laboral no influyen significativamente en el rendimiento académico de las estudiantes de la Carrera Profesional de Educación Inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2018.

Tabla 19

Prueba de hipótesis para Coeficiente de correlación entre los puntajes de la variable Desempeño laboral y el Rendimiento académico.

		Rendimiento académico
	Correlación de Pearson	,421
Desempeño Laboral	Sig. (bilateral)	,012
	N	35

Descripción:

Según los resultados que presenta la Tabla 16, se rechaza la hipótesis nula H₀ y se acepta la hipótesis de investigación H_i; es decir, existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y Rendimiento académico ($r = 0,421$ con valor Sig.= $0,012 < 0,05$).

La correlación obtenida es moderada, positiva y significativa; lo que permite afirmar que, a mayor desempeño laboral, mayor rendimiento académico de los estudiantes.

5.3.4. Prueba de la tercera hipótesis específica.

H_i: El clima organizacional y el desempeño laboral influyen significativamente en el rendimiento académico de las estudiantes de la Carrera Profesional de Educación Inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2018.

H₀: El clima organizacional y el desempeño laboral no influyen significativamente en el rendimiento académico de las estudiantes de la Carrera Profesional de Educación Inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2018.

Tabla 20

Prueba de hipótesis para Coeficiente de correlación entre los puntajes de la variable clima organizacional y el desempeño laboral.

Modelo	Coeficiente de correlación	R cuadrado	R cuadrado corregida	Sig.
1	0,529	,280	,235	.000

a. Variables predictoras: (Constante), Desempeño laboral, Clima organizacional

b. Variable predicha: Rendimiento académico

Descripción:

Según los resultados que presenta la Tabla 17, se rechaza la hipótesis nula H₀ y se acepta la hipótesis de investigación H_i; es decir, existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño ($r = 0,529$ con valor Sig. = $0,012 < 0,05$). La correlación obtenida es moderada, positiva y altamente significativa; lo que permite afirmar que, a mayor clima organizacional, mayor desempeño laboral.

5.4. Discusión de resultados

Al finalizar la investigación, se han validado diversos componentes que ameritan al presente trabajo como fiable, recalcando, que el objetivo ha sido encontrar relaciones entre tres variables conexas al trabajo institucional de docentes y estudiantes del IESPP José Jiménez Borja.

Estas variables son clima organizacional, desempeño laboral y rendimiento académico de los estudiantes; las que mediante un proceso de teorización se logra redactar dos instrumentos que las evalúan. La validación de los mismos se ha realizado por criterio de jueces y el estadístico alfa de Cronbach, no se ha realizado el análisis exploratorio de construcción por la cantidad reducida de ítems en cada caso.

En la primera parte, se discute los resultados encontrados la cual manifiesta que: Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el Rendimiento académico ($r = 0,488$ con valor $\text{Sig.} = 0,003 < 0,01$). La correlación obtenida es moderada, positiva y altamente significativa; lo que permite afirmar que, a mayor clima organizacional, mayor rendimiento académico de las estudiantes del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja 2017.

Este resultado estaría en la misma línea de la investigación de Pérez (2011) quien encuentra los mismos resultados, posiblemente porque el clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente que perciben los miembros de la institución, lo cual, influye directamente en el desempeño de los docentes influyendo en el rendimiento académico de las estudiantes de la Carrera Profesional de Educación Inicial.

Si bien es cierto que existe una correlación estadística moderada y significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral entre los docentes del IESPP “José

Jiménez Borja”, es importante ejecutar un plan de acción que permita generar un ambiente propicio para la educación de nuevos docentes de calidad.

Estos resultados van de acuerdo a lo encontrado por Bueno (2006), quienes llegaron a similares conclusiones en su estudio sobre el desempeño docente universitario y su relación con el Rendimiento Académico en la formación especializada de los estudiantes de la especialidad de matemática y física de la Facultades de Educación dándose de manera significativa.

Por otro lado, en el caso del clima organizacional, se fundamentarían en los hallazgos de Asencio (2007) en la tesis titulada “Clima institucional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico “Simón Bolívar” del Callao ” existiendo relación estadísticamente significativa entre estas variables, confirmando que a mejor clima institucional hay mejor desempeño docente.

A nivel descriptivo, en relación al clima organizacional, se observa que el 77% de los docentes encuestados perciben un nivel medio en relación al clima organizacional de la institución educativa, el 23% lo percibe en un nivel alto, mientras que ninguno 0% en nivel bajo.

Como se puede apreciar la mayoría de docentes asumen que el clima organizacional en algunas ocasiones no es bueno, esto podría deberse a que, en los últimos años, existe una crisis institucional en base a desacuerdos que tanto el personal nombrado y contratado a percibido como desfavorables.

En el caso de la variable desempeño laboral, Se observa que el 34% de los docentes encuestados tienen un nivel medio en relación al desempeño docente, en tanto que el 66% alcanza el nivel más alto. Ningún docente 0% se encuentra en el nivel bajo.

Esto significaría que un buen porcentaje de docentes demuestran un alto nivel de desempeño laboral, no dejándose influenciar por el mal clima que presenta el I.E.S.P.P José Jiménez Borja; sin embargo, existe un porcentaje preocupante que su desempeño tendrá incidencia en su labor docente.

En lo concerniente al rendimiento académico de los estudiantes de formación pedagógica, se aprecia que el 14% son suficientes, el 51% son buenos; el 26% llegan al nivel muy bueno y el 9% se destaca en el nivel sobresaliente. Estos resultados son la muestra que el rendimiento académico no se encuentra en un nivel esperado, esto podría ser consecuencia del porcentaje del mal clima organizacional que existe en la institución; afirmando que, a mayor desempeño laboral, mayor rendimiento académico de los estudiantes, situación que debería mejorarse.

Conclusiones

1. En relación con la autopercepción del clima organizacional, en su mayoría refieren poseer niveles regulares o medios; en el desempeño docente, altos niveles significativos; y en el rendimiento académico, en el nivel de logro “Bueno”
2. Existe correlación moderada y significativa entre la auto percepción del clima organizacional de parte de los docentes y el Rendimiento académico de los estudiantes del IESPP “José Jiménez Borja” ($r = 0,488$ con valor $\text{Sig.} = 0,003 < 0,01$), siendo necesaria para el desarrollo profesional durante su proceso de formación.
3. Asimismo, los datos evidencian que existe correlación moderada y significativa entre el Desempeño laboral del docente y el Rendimiento académico del estudiante del IESPP “José Jiménez Borja” ($r = 0,421$ con valor $\text{Sig.} = 0,012 < 0,05$); permitiendo afirmar que un buen desempeño induce a un buen rendimiento del estudiante.
4. Así también, existe correlación moderada y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral entre los docentes estudiante del IESPP “José Jiménez Borja” ($r = 0,529$ con valor $\text{Sig.} = 0,012 < 0,05$), lo que permite generar un ambiente propicio para la educación de nuevos docentes de calidad.

Recomendaciones

1. Es relevante y sugerente continuar con la investigación de este tema a nivel de validación de instrumentos de medición sobre el clima organizacional, el desempeño laboral y su influencia en el rendimiento académico en otros contextos educativos.
2. Frente a los resultados se recomienda a la I.E.S.P.P. José Jiménez Borja formular un Plan estratégico con actividades landas para fortalecer el clima organizacional en los docentes que laboran en la Institución de Educación Superior y otras Instituciones que adolecen de dicha problemática.
3. Con la finalidad de elevar el nivel de clima organizacional para la mejora del desempeño laboral y rendimiento de los estudiantes se recomienda presentar un proyecto a la Municipalidad Distrital de Tacna sobre los mencionados temas y de ese modo contribuir con el logro de la calidad educativa.

Referencias

- Arteaga, V. (2006). *El grado de relación entre Liderazgo, Relaciones Interpersonales y el clima organizacional*, percibido por los trabajadores de la Institución Educativa Nacional Víctor Andrés Belaúnde. Lima – Perú.
- Asencio, V. (2007). *Clima institucional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico “Simón Bolívar” del Callao*. UNE Enrique Guzmán y Valle. Tesis de Maestría.
- Ausubel, D. (1976). *Psicología educativa: Un punto de vista cognoscitivo*. México: Trillas. Traducción al español de Roberto Helier D. Primera edición de *Educational psychology: a cognitive view*.
- Ayala, L. (1970). *Comunicación oral y escrita*. Edición académica y satisfacción estudiantil; una evaluación del sistema universitario mexicano", en: Revista Mexicana de Sociología, Vol. XXXII, N° 4, IIS-UNAM, México, julio-agosto.
- Bernal, J. L et al (2000). *Cuestionario para la evaluación de la función directiva*. Informe Técnico remitido al INCE.
- Boza, G. (1979). *Rendimiento académico y satisfacción estudiantil una evaluación del sistema universitario mexicano* en: Revista Mexicana de Sociología. Vol. XXXII. N° 4. IISUNAM. México, pp. 1005-1042
- Bruggemann, W. (1983). *El principio del rendimiento*, en: Educación. Colección semestral de aportaciones alemanas recientes en las ciencias pedagógicas. Vol. 27, p. 43-54. Instituto de colaboración científica Tubingen, República Federal de Alemania.
- Carbajal, G. (2000). *Importancia de la cultura y clima organizacional como factores determinantes para la eficacia del personal civil en el Contexto Militar*. Trabajo de Maestría en Gerencia de Recursos Humanos Universidad de Santa María. Caracas, Venezuela.

- Díaz, M. (2006). *La relación entre la satisfacción laboral y el ausentismo de los docentes del Colegio Capouilliezla*, realizada en la Universidad de San Carlos de Guatemala. Tesis de Maestría.
- Elton, M. (2004). *Critical Evaluations in Business and Management*, Ed. John Cunningham Wood, Michael C. Wood,
- Esqueda, G. (2010). *Desempeño Gerencial del Director en Educación Básica*. Trabajo de Maestría. Universidad Bicentenario de Araya
- Estrada, R. (1998). *Relaciones Humanas*. Sarason Sarason. 2ª Edición Serie de Capacitación Integral Relaciones
- Fernández, M. (2002). *Realidad psicosocial del maestro de primaria*. Lima: Universidad de Lima.
- Freitez, M. (1999). *Factores del Clima Organizacional que se relacionan con la satisfacción laboral de los Docentes de la Escuela Básica Simón Bolívar*. Estado Carabobo. Trabajo de Grado. Maestría. Universidad de Carabobo.
- Furnham, A. (2000). *El Comportamiento del Individuo en las Organizaciones*. Cuarta Edición. Londres. Oxford University.
- Gervilla, E. (2003). *Nuevas relaciones humanas y humanizadoras*. Madrid-España. Editorial Narcea S.A. Edición Gutiérrez P. (2006). *Calidad Total y Productividad*, 2ª edición. Mc Graw Hill.
- Hernández, R.; Fernández, C & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Jonás, H. (1901). *El principio de responsabilidad*. Barcelona: Herder
- Larrañaga, P. (2000.). *El concepto de responsabilidad*. México: Fontamara.
- MEN (2000) Ministerio de Educación Nacional; *Protocolo de evaluación para cargo de docente*. Bogotá – Colombia.

- Morales, G. (2008). *Relación entre el liderazgo en los directores y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Ventanilla*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Tesis de maestría.
- Piaget, J. (1977). *Psicología da inteligencia*. Rio de Janeiro: Zahar Editores.
- Pose, G. (2000). *Artículo creado sobre el clima institucional en educación*. Trabajo de maestría [http. Educación idoneo.com/index.php/118466](http://Educación.idoneo.com/index.php/118466).
- Tavárez, M. (2005) *El perfil de los docentes latinoamericano: Mito o realidad*. Ponencia presentada en el Congreso pedagogía 2005, Habana, Cuba
- Teran, R. (2011) en la tesis titulada: *El Rol de los docentes en el Clima Institucional y en los aprendizajes en el Colegio Sara Serrano de Maridueña del cantón Huaquillas de la Provincia de El Oro* en el periodo lectivo 2010-2011 Huaquillas- Ecuador.
- Trevison, N. (1999). *El Clima Organizacional en el Desempeño de los Docentes del Nivel de Educación Básico del Estado de Carabobo*” Trabajo de Maestría en Gerencia Educativa. Universidad de Carabobo. Venezuela,
- Vroom, J. (1990). *El nuevo liderazgo*. Madrid-España: Mac Graw.
- Zamora, N. (2005). *El Liderazgo en el clima organizacional y sus repercusiones en la creación del valor*. Tesis de Maestría. México.

Apéndices

Apéndice A. Matriz de consistencia

El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral y en el rendimiento académico de las estudiantes de la carrera profesional de educación inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2018

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	Metodología
<p>Problema general ¿Cuál es la influencia del clima organizacional, desempeño laboral en el rendimiento académico de las estudiantes de la carrera profesional de educación inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2017?</p>	<p>Objetivo general Determinar la influencia del clima organizacional, desempeño laboral en el rendimiento académico de las estudiantes de la carrera profesional de educación inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2017.</p>	<p>Hipótesis general El clima organizacional, desempeño laboral influyen significativamente en el rendimiento académico de las estudiantes de la carrera profesional de educación inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2017.</p>	<p>V. Independiente Clima organizacional</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Liderazgo transformacional</p> <p>Comunicación asertiva</p> <p>Capacidad de relaciones interpersonales</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Rendimiento</p>	<p>- Motivación - Estimulación emocional - Consideración individualizada - Influencia idealizada</p> <p>- Habilidades comunicativas - Empatía - Inteligencia emocional</p> <p>- Asertividad - Negociación - Cohesión</p> <p>- Reflexión sobre sus acciones - Administra los tiempos establecidos - Ética en su comportamiento</p> <p>- Eficiencia en el desarrollo de las áreas. - Efectividad en el manejo de estrategias - Resultado satisfactorio</p>	<p>- Cuestionario sobre clima organizacional</p> <p>- Siempre - Casi siempre - A veces - Casi nunca - Nunca</p> <p>- Cuestionario sobre desempeño laboral</p> <p>- Siempre - Casi siempre - A veces - Casi nunca - Nunca</p>	<p>Enfoque: cuantitativo Tipo: básico Diseño: no experimental – transaccional, correlacional</p> <p>Población: Docentes y estudiantes del iespp jib</p> <p>Muestra: 35 docentes y 35 estudiantes.</p> <p>Técnica: Encuesta Análisis documental</p>

<p>Problemas específicos ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en el rendimiento académico de las estudiantes de la carrera profesional de educación inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2017? ¿Cuál es la influencia del desempeño laboral en el rendimiento académico de las estudiantes de la carrera profesional de educación inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2018? ¿De qué manera el clima organizacional y el desempeño laboral influyen en el rendimiento académico de las estudiantes de la carrera profesional de educación inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2018?</p>	<p>Objetivos específicos Determinar la influencia del clima organizacional en el rendimiento académico de las estudiantes de la carrera profesional de educación inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2017. Determinar la influencia del desempeño laboral en el rendimiento académico de las estudiantes de la carrera profesional de educación inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2018. Determinar si el clima organizacional y el desempeño laboral influyen en el rendimiento académico de las estudiantes de la carrera profesional de educación inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2018.</p>	<p>Hipótesis específicas El clima organizacional influye significativamente en el rendimiento académico de las estudiantes de la carrera profesional de educación inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2017. El desempeño laboral influye significativamente en el rendimiento académico de las estudiantes de la carrera profesional de educación inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2017. El clima organizacional y el desempeño laboral influyen significativamente en el rendimiento académico de las estudiantes de la carrera profesional de educación inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2017</p>	<p>V. Dependiente Rendimiento académico</p>	<p>Logros Unidimensional: promedio ponderado de todas las áreas curriculares</p>	<p>- Cumplimiento oportuno de sus documentos de trabajo - Objetivos logrados - Resultados en la toma de decisiones. Insatisfactorio Suficiente Bueno Muy bueno Excelente</p>	<p>Ficha de registro documental</p>	<p>Estadística descriptiva - Tablas, figuras. Estadística Inferencial - De normalidad - R de Pearson</p>
--	---	---	---	---	---	-------------------------------------	---

Apéndice B. Base de datos para el clima organizacional

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Suma	Nivel
1	4	3	3	4	5	3	1	5	4	3	4	3	4	4	4	54	Medio
2	4	2	4	3	4	3	4	4	4	2	5	5	4	4	4	56	Alto
3	1	2	2	3	4	2	1	2	4	3	4	2	3	3	2	38	Medio
4	1	2	2	3	4	2	1	2	4	3	4	3	3	2	2	38	Medio
5	3	4	4	4	5	3	1	5	4	4	3	4	4	3	4	55	Medio
6	1	2	5	4	2	3	1	3	3	4	4	3	2	3	4	44	Medio
7	3	4	5	3	2	2	3	2	4	2	4	4	4	5	2	49	Medio
8	4	3	2	4	5	2	4	5	3	2	4	3	2	4	3	50	Medio
9	4	2	3	3	5	3	3	5	5	2	5	5	5	5	3	58	Alto
10	1	2	5	4	2	2	1	2	5	2	4	3	3	4	5	45	Medio
11	1	4	5	4	2	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	59	Alto
12	1	2	4	5	5	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	53	Medio
13	1	2	3	4	3	2	1	2	2	3	4	4	3	3	3	40	Medio
14	3	4	4	4	5	4	1	3	3	3	5	4	3	3	2	51	Medio
15	4	2	4	5	5	3	4	5	4	2	5	3	4	5	4	59	Alto
16	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	4	4	4	3	4	46	Medio
17	4	1	4	4	2	2	4	3	3	4	4	2	4	3	3	47	Medio
18	4	3	5	5	5	3	4	2	5	4	5	5	4	5	4	63	Alto
19	4	1	4	4	3	5	1	2	5	3	4	3	3	5	4	51	Medio
20	4	1	4	3	3	3	3	3	4	4	3	1	4	4	4	48	Medio
21	3	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	55	Medio
22	2	1	5	3	3	5	3	5	4	3	4	5	1	5	3	52	Medio
23	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	5	3	3	3	3	51	Medio
24	2	3	4	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	2	4	56	Alto
25	4	5	5	5	2	5	4	3	5	3	4	4	3	5	3	60	Alto
26	2	3	4	5	3	5	1	1	3	3	4	5	4	4	3	50	Medio
27	3	4	4	4	5	3	1	5	4	4	3	4	4	3	4	55	Medio
28	1	2	5	4	2	3	1	3	3	4	4	3	2	3	4	44	Medio
29	3	4	5	3	2	2	3	2	4	2	4	4	4	5	2	49	Medio
30	4	3	2	4	5	2	4	5	3	2	4	3	2	4	3	50	Medio
31	4	2	3	3	3	3	3	5	3	2	5	4	4	3	3	50	Medio
32	1	2	5	4	2	2	1	2	5	2	4	3	3	4	5	45	Medio
33	1	4	5	4	2	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	59	Alto
34	1	2	4	5	5	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	53	Medio
35	1	2	3	4	3	2	1	2	2	3	4	4	3	3	3	40	Medio

Apéndice C. Base de datos para el desempeño laboral

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Suma	Nivel
1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73	Alto
2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	54	Medio
3	2	3	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	54	Medio
4	2	3	2	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	51	Medio
5	1	4	2	4	5	4	5	3	4	4	5	1	4	3	3	52	Medio
6	4	5	2	5	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	61	Alto
7	2	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	5	64	Alto
8	1	5	1	2	2	4	5	3	4	4	4	1	4	2	4	46	Medio
9	1	5	1	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	3	4	58	Alto
10	2	4	2	4	5	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	51	Medio
11	5	3	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	67	Alto
12	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	3	3	3	5	63	Alto
13	1	4	3	4	4	3	4	3	5	3	2	4	1	3	5	49	Medio
14	3	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	60	Alto
15	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	65	Alto
16	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	58	Alto
17	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	4	5	63	Alto
18	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	71	Alto
19	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	68	Alto
20	4	4	4	4	4	5	5	4	5	1	5	5	4	4	5	63	Alto
21	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	1	5	5	65	Alto
22	4	3	3	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	3	5	61	Alto
23	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	3	4	57	Alto
24	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	69	Alto
25	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73	Alto
26	1	4	2	4	5	4	5	3	4	4	5	1	4	3	3	52	Medio
27	4	5	2	5	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	61	Alto
28	2	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	5	64	Alto
29	1	5	1	2	2	4	5	3	4	4	4	1	4	2	4	46	Medio
30	1	5	1	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	3	4	58	Alto
31	2	4	2	4	5	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	51	Medio
32	2	3	3	2	2	2	4	3	3	2	4	3	1	4	4	42	Medio
33	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	3	3	3	5	63	Alto
34	1	4	3	4	4	3	4	3	5	3	2	4	1	3	5	49	Medio
35	3	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	60	Alto

Apéndice D. Ficha de registro documental

Base de datos para el Rendimiento académico

N°	Semestre	Nota	Nivel desempeño
1	II	18,69	SOB
2	II	17,79	MB
3	II	15,39	B
4	II	16	B
5	II	15,37	B
6	II	17,86	MB
7	II	15,37	B
8	IV	18,7	SOB
9	IV	18,64	SOB
10	IV	18,13	MB
11	IV	12,97	SUF
12	IV	14,18	B
13	IV	11,25	SUF
14	IV	12,95	SUF
15	VI	13,71	B
16	VI	13,96	B
17	VI	14,2	B
18	VI	18,49	MB
19	VI	17,95	MB
20	VI	13,37	SUF
21	VI	13,31	SUF
22	VIII	17,73	MB
23	VIII	17,44	MB
24	VIII	14,88	B
25	VIII	15,11	B
26	VIII	15,27	B
27	VIII	15,1	B
28	VIII	16,12	B
29	X	15,13	B
30	X	14,51	B
31	X	14,84	B
32	X	15,25	B
33	X	15,45	B
34	X	16,81	MB
35	X	17,46	MB