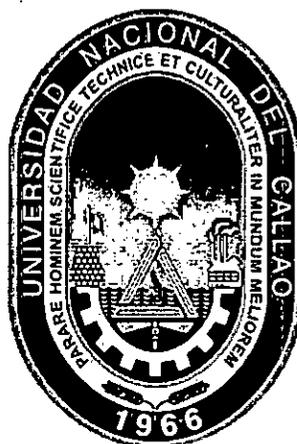




JUN 2019

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL
CALLAO
FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL Y DE
SISTEMAS
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**



INFORME FINAL DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“EVALUACIÓN DE LA CORRELACIÓN ENTRE EL
CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE,
EN LA FACULTAD DE INGENIERÍA ADMINISTRATIVA
E INDUSTRIAL, DE LA UNIVERSIDAD INCA
GARCILASO DE LA VEGA -2018”**

AUTOR: MAG. LUIS ALBERTO VALDIVIA SÁNCHEZ

(PERIODO DE EJECUCIÓN: Del 01 de mayo del 2018 al 31 de abril del 2019)

(Resolución de aprobación N° 476-2018-R)

Callao 2019

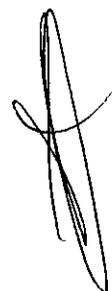
I.- ÍNDICE	1
II. RESUMEN y ABSTRACT	7
2.1 Resumen	7
2.2 Abstract	8
III. INTRODUCCION.....	9
3.1 Exposición del problema de la investigación	9
3.2 Enunciado del problema.....	10
3.2.1 Problema general	11
3.2.2 Problemas específicos	11
3.3-Objetivos de la investigación	11
3.3.1 Objetivo general	11
3.3.2 Objetivos específicos.....	11
3.4 Formulación de hipótesis.....	12
3.4.1 Hipótesis general	12
3.4.2 Hipótesis específica	12
3.5 La importancia, justificación y alcance de la investigación	13
3.5.1 Importancia de la investigación.....	13
3.5.2 Justificación de la investigación.....	13
3.5.3 Alcance de la investigación	14
IV. MARCO TEÓRICO.....	15
4.1. Antecedentes del estudio	15
4.2 Marco teórico	21
4.2.1 Clima organizacional.....	21



4.2.2 Desempeño docente.....	33
4.3 Marco conceptual	39
V. MATERIALES Y METODOS.....	40
5.1 Tipo y diseño de la investigación.....	40
5.2 Universo y muestra.....	40
5.2.1 Determinación del universo.....	40
5.2.2 Determinación de la muestra.....	40
5.3.1 Técnicas.....	41
5.3.2 Procedimiento.....	41
5.3.3. Instrumentos	42
5.3.4 Materiales utilizados.....	42
5.3.5 Recolección de Datos	43
5.4 Análisis estadístico de datos.....	43
5.5 Metodología de aplicación	44
5.6 Variables de la investigación.....	45
5.6.1 Variable independiente general.....	45
5.6.2 Variables dependiente general.....	45
5.6.3 Variables independientes específicas	46
5.7 Operacionalización de las variables	46
VI. RESULTADOS.....	48
6.1.- Análisis de confiabilidad.....	48
6.2. Resultados del indicador confianza institucional	48
6.3. Resultados del indicador motivación institucional.....	50
6.4. Resultados del indicador comunicación institucional	51



6.5. Resultados del indicador liderazgo.....	53
6.6. Resultados variable clima organizacional	55
6.7. Resultados variable desempeño docente	56
6.8. Resultados correlación variable clima organizacional (agrupada) versus variable desempeño docente	58
6.9. Resultados de correlación indicador confianza institucional (agrupada) versus variable desempeño docente	60
6.10 Resultados correlación indicador motivación institucional versus variable desempeño docente	60
6.11. Resultados correlación indicador comunicación institucional (agrupada) versus variable desempeño docente	61
6.12. Resultados correlación indicador liderazgo (agrupada) versus variable desempeño docente	62
VII. DISCUSION	64
VIII.-REFERENCIALES	68
IX APÉNDICES	72
Apéndice 01 Instrumento de clima organizacional	72
Apéndice 02 Instrumento de Desempeño Docente	73
X ANEXOS	1
ANEXO I: Matriz de consistencia.....	1



Índice de tablas

Tabla 1 Resultados del Alfa de Cronbach	48
Tabla 2 Frecuencia Indicador Confianza Institucional (Agrupada	49
Tabla 3 Medidas de tendencia central del indicador confianza institucional.	50
Tabla 4 Frecuencia Indicador Motivación Institucional (Agrupada)	51
Tabla 5 Medidas de tendencia central indicador motivación institucional	51
Tabla 6 Indicador Comunicación Institucional (Agrupada).....	52
Tabla 7 Medidas de tendencia central indicador comunicación institucional.	53
Tabla 8 Frecuencias Indicador Liderazgo (Agrupada).....	54
Tabla 9 Medidas de tendencia central indicador liderazgo	54
Tabla 10 Frecuencia variable clima organizacional	56
Tabla 11 Medidas de tendencia central variable clima organizacional.....	56
Tabla 12 Frecuencias Variable Desempeño Docente (Agrupada)	57
Tabla 13 Medidas de tendencia central Variable Desempeño Docente (Agrupada)	58
Tabla 14 Parámetros del Coeficiente de Correlación Establecidos por Robert Hernández Sampieri	59
Tabla 15 Correlación Variable Clima Organizacional (Agrupada) versus variable desempeño docente	59
Tabla 16 Correlación Indicador Confianza Institucional (Agrupada) versus variable desempeño docente	60
Tabla 17 Correlación Indicador Motivación Institucional versus variable desempeño docente	61
Tabla 18 Correlación Indicador Comunicación Institucional (Agrupada) versus variable desempeño docente	62



Tabla 19. Correlación Indicador Liderazgo (Agrupada) versus variable desempeño docente.....	63
--	----



II. RESUMEN y ABSTRACT.

2.1 Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional docente y el desempeño docente, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – 2018.

La población de docentes de la facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial fue de 37 docentes y la muestra del mismo tamaño, por ser una población pequeña y de fácil acceso. El tipo de investigación tiene un enfoque cualitativo, descriptivo, aplicativo y correlacional. El instrumento de recolección de datos.

A las conclusiones que se llegaron fueron: se acepta la hipótesis general (H_g), que indica que existe una relación entre las variables clima organizacional y desempeño docente, se rechaza la hipótesis específica 01 (h₁), porque no existe relación entre el indicador confianza institucional y el desempeño docente, se acepta la hipótesis específica 02 (H₂), que indica que existe relación entre la motivación institucional y el desempeño docente, se acepta la hipótesis específica 03 (H₃), que señala que existe relación entre el indicador comunicación institucional y el desempeño docente, por último se acepta la hipótesis 04 (H₄), que indica que si existe relación entre el indicador liderazgo institucional y el desempeño docente.

Palabras claves: calidad, calidad educativa, clima organizacional, desempeño docente y liderazgo



2.2 Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between the teaching organizational climate and the teaching performance in the Faculty of Administrative and Industrial Engineering of the Inca Garcilaso de la Vega University - 2018.

The teaching population of the faculty of Administrative Engineering and Industrial Engineering was of 37 teachers and the sample of the same size, for being a small and easily accessible population. The type of research has a qualitative, descriptive, applicative and correlational approach. The data collection instrument.

The conclusions reached were: we accept the general hypothesis (Hg), which indicates that there is a relationship between the organizational climate variable and teaching performance, the specific hypothesis 01 (h1) is rejected, because there is no relationship between the confidence indicator institutional and teaching performance, accepts the specific hypothesis 02 (H2), which indicates that there is a relationship between institutional motivation and teaching performance, accepts the specific hypothesis 03 (H3), which indicates that there is a relationship between the institutional communication indicator and the teaching performance, finally accepts hypothesis 04 (H4), which indicates that there is a relationship between the institutional leadership indicator and the teaching performance.

Keywords: quality, educational quality, organizational climate, teaching performance and leadership

III. INTRODUCCION

3.1 Exposición del problema de la investigación

La Ley Universitaria Nro. 30220, implementada desde el 08 de Julio del 2014, busca como elemento principal asegurar la calidad de enseñanza a nivel universitario, (Sunedu, 2018). En el capítulo I de la ley Universitaria en su artículo nro. 01 objetivo de la ley, manifiesta “La presente Ley tiene por objeto normar la creación, funcionamiento, supervisión y cierre de las universidades. Promueve el mejoramiento continuo de la calidad educativa de las instituciones universitarias como entes fundamentales del desarrollo nacional, de la investigación y de la cultura”. Además, en su artículo nro. 05 referente a los principios que debe seguir la universidad, manifiesta en su punto 5.2, indica que se debe asegurar la calidad académica, en su inciso 5.10 que manifiesta “afirmación de la vida y dignidad humana”, además en el punto 5.11, de la Ley Universitaria nro. 30220 que manifiesta que la universidad debe asegurar el mejoramiento continuo de la calidad académica,

En el capítulo II de la ley Universitaria (Sunedu, 2018) , se crea la Superintendencia Nacional de Educación Universitaria (SUNEDU), organismo público encargado de dar cumplimiento a la Ley Universitaria, que en su artículo 13, respecto a la finalidad de la Sunedu, dice a la letra “La SUNEDU es también responsable, en el marco de su competencia, de supervisar la calidad del servicio educativo universitario” (Sunedu, 2018). La ley 30220, además en su artículo 15.5 obliga a la Sunedu a “Normar y supervisar las condiciones básicas de calidad exigibles para el funcionamiento de las universidades” (Sunedu, 2018)

En base a la ley universitaria, es donde nace esta investigación, que tiene como finalidad mejorar la calidad educativa, a través de evaluación de la interrelación del clima organizacional de la universidad (ley universitaria 30220, inciso 5.10) y mejoramiento de la variable desempeño docente (ley universitaria 30220, inciso 15.5).

Uno de los elementos principales de la calidad educativa es el docente universitario, que es el que interactúa con el estudiante, que mediante esta interacción es donde se genera el traslado del conocimiento tecnológico, docente-alumno. Esta simbiosis entre docente – alumno, también es afectado por el clima organizacional en que se rodeó el docente y el clima familiar de donde viene el estudiante.

En esta investigación nos interesa ver la interrelación entre el clima organizacional de la universidad y su influencia sobre el docente universitario, y esto se va a observar en su desempeño docente.

3.2 Enunciado del problema

En base a la necesidad de incrementar la calidad educativa, (ley universitaria 30220), nace la necesidad de buscar herramientas necesarias para evaluar esa calidad académica. Una variable de esa calidad académica, es el “desempeño docente”, porque esta variable influye directamente sobre la calidad académica.

Pero la pregunta sería, como podemos mejorar ese desempeño docente (calidad académica), y la respuesta se encuentra en la interrelación que existe entre la institución universitaria y el docente universitario, es decir el trato que tiene la institución universitaria y el docente. Esta interrelación entre el docente y la Universidad se llama clima organizacional. Es en ese momento donde nacen las preguntas de esta investigación: ¿Cómo influye el clima organizacional de la institución académica, sobre el desempeño docente?, ¿se podrá evaluar si las variables de clima organizacional, influyen significativamente sobre el desempeño docente?, ¿se podrá establecer indicadores del clima organizacional, para mejorar el desempeño docente?, en base a esto se puede enunciar el problema de esta investigación.

En la presente investigación, se busca evaluar la influencia del clima organizacional, de las instituciones educativas universitarias, sobre el desempeño docente.

Ante esto surge lo siguiente problema general:

3.2.1 Problema general

- ¿Cómo el clima organizacional docente se relaciona con en el **desempeño docente**, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega - 2018?

3.2.2 Problemas específicos

- ¿Cómo la confianza institucional se relaciona con en el **desempeño docente**, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega - 2018?
- ¿Cómo la motivación institucional se relaciona con en el **desempeño docente**, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega - 2018?
- ¿Cómo la comunicación institucional se relaciona con en el **desempeño docente**, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega - 2018?
- ¿Cómo el liderazgo institucional se relaciona con el **desempeño docente**, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega - 2018?

3.3 Objetivos de la investigación

3.3.1 Objetivo general

- Determinar la relación entre el clima organizacional docente y el desempeño docente, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega - 2018

3.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la confianza institucional y el desempeño docente, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega - 2018

- Determinar la relación entre la motivación institucional y el desempeño docente, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – 2018
- Determinar la relación entre la comunicación institucional y el desempeño docente, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – 2018.
- Determinar la relación entre el liderazgo institucional y el desempeño docente, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega - 2018

3.4 Formulación de hipótesis

La hipótesis, que planteamos y deseamos analizar es evaluar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente y evaluar su interrelación.

3.4.1 Hipótesis general

- El clima organizacional docente se relaciona positivamente con en el desempeño docente, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – 2018.

3.4.2 Hipótesis específica

- La confianza institucional se relaciona positivamente con en el desempeño docente, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega - 2018
- La motivación institucional se relaciona positivamente con en el **desempeño docente**, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega - 2018.
- La comunicación institucional se relaciona positivamente con en el **desempeño docente**, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – 2018.



- El liderazgo institucional se relaciona positivamente con el **desempeño docente**, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – 2018.

3.5 La importancia, justificación y alcance de la investigación

3.5.1 Importancia de la investigación

- Desde el punto de vista económico.- desde el punto de vista económico, esta investigación, se incrementará el desempeño docente, es decir, que, en el mismo tiempo, el docente podrá elevar su nivel de rendimiento, brindando, mayor calidad de información y beneficiando al estudiante y por consecuencia al estado, porque los profesionales egresados de las universidades serán más eficientes.
- Desde el punto de vista académico. Desde el punto académico, genera una nueva forma de evaluar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente.
- Desde el punto de vista social. - desde el punto social, ayudara hacer más eficiente a los estudiantes, aumentando sus posibilidades de encontrar un trabajo bien remunerado y que cubra sus expectativas.

Ante tal situación el presente trabajo, busca contribuir en la preparación académica de los nuevos Ingenieros Industriales y de Sistemas, egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, de la Universidad Nacional de Callao.

3.5.2 Justificación de la investigación

Los hechos que se observaron, que motivaron esta investigación, son:

- La ley universitaria 30220
- El Sunedu: Acreditación Universitaria.
- El bajo nivel de importancia que tienen sobre el clima institucional, en los centros educativos.
- El bajo nivel de desempeño de los docentes.

El valor de esta investigación, está que se desea potencias a los docentes de Ingeniería Industrial, con apoyo de las Instituciones Educativas.

3.5.3 Alcance de la investigación

El tipo de investigación no experimental, con datos actualizados, vigentes a la fecha de ejecución del cronograma propuesto.

El presente estudio, constituye un referente para los futuros docentes y autoridades de las escuelas profesionales de Ingeniería Industrial y de Ingeniería de Sistemas. Egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, de la Universidad Nacional de Callao, con la finalidad que tengan una nueva herramienta para mejorar la gestión de la Facultad y Universidad



IV. MARCO TEÓRICO

Al respecto cabe mencionar que se ha revisado información a través de diversas fuentes sobre investigaciones conexas, como tesis, foros de discusión páginas de Internet; así mismo se tomara como referencia las publicaciones relacionados al tema.

4.1. Antecedentes del estudio

Antecedente (01).- Según el artículo (J. Cabero Almenara; M. Llorente Cejudo; J. A. Morales Lozano, 2018), intitulado “Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo”,

Según este artículo señala que para el autor la actuación del docente en los procesos enseñanza aprendizaje es clave en el proceso de transformación educativo hacia el estudiante. En esta investigación el autor señala claramente cuáles son las dimensiones de desempeño que del docente virtual, con la finalidad de alcanzar el objetivo final, que es la adquisición de conocimiento por parte de los estudiantes, las dimensiones que señala el autor son: Conocimiento disciplinar del contenido, conocimiento pedagógico, conocimiento tecnológico y cumplimiento de los reglamentos y normas, a la vez muestra los indicadores, con los cuales se puede generar las preguntas de la encuesta.

Antecedente (02).- Según el artículo Liderazgo y Clima Institucional de (Li Chan, 2018), realiza un analisis sobre el Liderazgo y Clima Institucional, variables que analizo en esta investigacion. En este articulo manifiesta que las empresas modernas, saben que el rendimiento de los trabajadores, depende mucho sobre el ambiente de trabajo, o mejor dicho el clima laboral. El cual a su vez le va a generar una ventaja competitiva sobre la competencia.

Antecedente (03).- Según la tesis doctoral “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos”, de (Pelaes, 2010), en este estudio se muestra la relación que existe

entre el clima organizacional y el nivel de satisfacción del cliente, en este caso en una empresa telefónica. El objetivo de esta investigación es “Determinar si existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica, de manera tal que a medida que se incremente el nivel del clima organizacional aumentarán los niveles de satisfacción de los clientes” y a su vez en esta investigación demuestra la hipótesis busca demostrar la hipótesis “Existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica, de manera tal que a medida que se incremente el nivel del clima organizacional aumentarán los niveles de satisfacción de los clientes”, logro esto mediante la realización de una encuesta a 200 empleados de la empresa telefónica, logrando demostrar esta relación.

Antecedente (04).-En la tesis de maestría intitulada: “Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01-Lima Sur-2009”, cuyo autor es (Becerra, 2010). En esta tesis busca demostrar la siguiente hipótesis que es “El Clima Organizacional Influye en la Gestión Institucional de la sede administrativa de la UGEL N°01 - Lima Sur”.

Esta investigación es del tipo descriptivo – explicativo, de diseño correlacionar y a las principales conclusiones que llevo (Becerra, 2010) fue:

- El clima institucional, expresado en el potencial humano, influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima sur, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza.
- El clima institucional, correspondiente en el diseño organizacional, influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima sur, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza.
- El clima institucional, expresado en la cultura de la organización influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la

UGEL N° 01 Lima sur, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza.

Antecedente (05).- Según la tesis de maestría de (Gregorio Garcia, Luis Segura, 2014), intitulada “El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay – 2013”, tiene como objetivo “determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente, para ello planteo la siguiente hipótesis: “Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay”, para alcanzar esto se diseñó una investigación no experimental, transversal correlacional y el instrumento aplicado es un cuestionario. A las conclusiones que llegaron (Gregorio Garcia, Luis Segura, 2014), fue:

- Se demostró que el clima organizacional y el desempeño docente, tiene una correlación moderada.
- Se determinó que existe una relación moderada significativa entre las relaciones interpersonales y la dimensión de la planificación del docente.
- La investigación demostró que existe una correlación baja, pero significativa entre el clima laboral y el desempeño docente.

Antecedente (06).- En la tesis doctoral intitulo “Las habilidades directivas y su repercusión en el clima organizacional”, de (Aburto, 2011). En esta investigación buscan el siguiente objetivo: “Determinar si las habilidades directivas son las causales de un clima organizacional insatisfactorio, para generar información que contribuya a resolver un problema de la entidad en estudio” y como hipótesis se plantea “A menores habilidades directivas de liderazgo, comunicación, motivación, manejo del conflicto y formación de equipos; mayor clima organizacional insatisfactorio”, según (Aburto, 2011), El método de investigación aplicado fue hipotético-deductivo, descriptivo, con un enfoque cuantitativo. La principal conclusión fue que los resultados más importantes es que la correlación más fuerte, se da liderazgo, la comunicación, la motivación y el manejo del conflicto obtuvieron calificaciones de medias a altas, y menor correlación con las variables formación de equipos logró una correlación débil; significando la existencia de una



relación positiva considerable entre las variables independientes y la variable dependiente, según (Aburto, 2011).

Antecedente (07).- En la tesis doctoral de (Baños, 2011), intitulada “Competencias esenciales, clima organizacional e innovación como factores de competitividad empresarial: Propuesta y aplicación de un modelo para la detección y desarrollo de competencias en la Pequeña y Mediana Empresa del sector calzado en México.”, en esta tesis el autor manifiesta que ante la gran competencias entre empresas, se hace necesario buscar formas y herramientas necesarias para poder enfrentar esta gran competencia y esto se genera por la globalización de la economía, donde todas las empresas de cualquier parte del mundo, lucha por una participación más grande del mercado.

Una de estas herramientas es el desarrollo organizacional de la empresa, y para poder lograr este desarrollo organizacional, se tiene que ver la manera de desarrollar a cada uno de los integrantes, y este desarrollo de sus integrantes, hace que se analice el clima organizacional de la empresa, con la finalidad de sacar el máximo potencial a cada uno de sus integrantes.

El autor inicia su investigación a través de las siguientes preguntas ¿De qué manera en que las competencias esenciales afectan a la innovación, el clima laboral y los resultados?, después de plantearse esta preguntas, genera su objetivo de investigación que fue “determinar la manera en que las competencias esenciales afectan a la innovación, el clima laboral y los resultados”, la hipótesis que desea demostrar a través de su investigación es: “Las competencias esenciales afectan de manera positiva a la innovación, al clima laboral y los resultados en la PYME”.

(Baños, 2011) Diseña su investigación de la siguiente manera: diseño no experimental y transversal, de tipo correlacional, el instrumento que utilizo fue la encuesta y la variable que utilizo para su análisis fue el clima organizacional.

A las conclusiones que llego (Baños, 2011) fue:



- Que se encontró es que no todas las dimensiones de las variables del estudio están plenamente relacionadas con las competencias.
- La investigación pone de manifiesto que existe una influencia directa entre el clima laboral y las competencias esenciales y viceversa.

Antecedente (08).- En la tesis de maestría de (Albañil-Ordinola, 2015), intitulada “El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura”,

El autor de esta tesis plantea las siguiente interrogante, para iniciar investigación: “¿Cómo son percibidos por los docentes los elementos y factores que influyen en el clima laboral de la I.E. Enrique López Albújar- Piura?”, donde el investigador, está tratando de ver si el clima laboral influye en los docentes, después de plantearse el problema, genera el siguiente objetivo “describir el clima de trabajo que se vive en la Institución educativa Enrique López Albújar de Piura, los factores y dimensiones que el profesorado de la institución señala como influyentes para su configuración”

Las hipótesis que se plantea en esta investigación y que desea verificar es:

- “H-1: En la IE de estudio existe un clima laboral, caracterizado por la escasa comunicación del personal docente al interior de la institución educativa.”
- “H-2: Existe un bajo nivel de satisfacción laboral del personal docente, influenciado por el grado de reconocimiento que recibe.”
- “H-3: El nivel de participación del personal docente en los órganos de la institución educativa se caracteriza por la baja predisposición del profesorado para trabajar en equipo.”

La siguiente metodología planteada por el investigador es de un estudio de diseño cualitativo-cuantitativo, constituida por cuatro fases correlativas.

Llego a las siguientes conclusiones:

- Se puede concluir que el clima que se vive en la institución, constituido por el personal de servicio y administrativo tiene bajo nivel de respeto hacia los demás miembros de la institución
- Se puede concluir que el clima que se vive en la institución, constituido por el personal docente tiene mayor nivel de respeto hacia los demás miembros de la institución
- El personal tiene bajo nivel de satisfacción, con respecto al funcionamiento de la dirección.
- Los docentes aportan en mayor grado a configurar un ambiente de trabajo adecuado mientras que son los padres de familia, el personal administrativo y directivo contribuyen escasamente a ello, (Albañil-Ordinola, 2015)
- El reconocimiento percibido por los docentes por parte de la comunidad educativa de la institución es de tendencia entre regular a muy bajo, mientras que el reconocimiento que perciben los profesores por parte del equipo directivo va de regular a bajo en un 86.2%, a pesar que este factor constituye el elemento básico de la motivación humana para mejorar el desempeño y hace que las personas se sientan satisfechas y motivadas en el trabajo. (Albañil-Ordinola, 2015).

Antecedente (09).- Según la tesis doctoral de (Venutolo, 2009), intitulada "Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires (Argentina)", el autor de esta tesis doctoral manifiesta que la economía globalizada, hace que las empresas actualmente entre en una etapa de reorganizar sus procesos organizacionales, con la finalidad de poder sobrevivir, ante esta economía globalizada, esta reorganización de sus procesos busca optimizar y aprovechar el mercado, y uno de los elementos claves para alcanzar esta optimización, según (Venutolo, 2009), es la dirección de recursos humanos y para lograr potenciar este recurso humano se hace necesario mejorar el clima institucional, partiendo de este punto de vista el autor planteo la siguiente pregunta "¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la productividad de las Pymes del sector de transporte vertical en Buenos Aires? ", que a su vez genero

el objetivo “Determinar la relación entre el clima laboral y la productividad de las Pymes del sector de transporte vertical en Buenos Aires.”, y el plantea la siguiente hipótesis “es posible que exista una relación entre el clima laboral y la productividad en las Pymes del sector de transporte vertical en Buenos Aires”.

La metodología que se aplicó para esta investigación fue: se definió como una investigación aplicada, el nivel de investigación fue exploratorio, descriptivo, correlacional, transversal y no experimental, de enfoque cualitativo.

En esta investigación desarrollada por (Venutolo, 2009), se llegó a las siguientes conclusiones:

- La evidencia empírica indica que el clima laboral insatisfactorio es el tipo de clima predominante en las Pymes de servicios de mantenimiento de transporte vertical en la ciudad de Buenos Aires. La percepción (actitud) de los trabajadores hacia el clima laboral medida en la escala de Likert determinó que existe una actitud desfavorable hacia el clima laboral ($10,816 < \text{actitud desfavorable} = 12,139 < 16,224$). (Venutolo, 2009)
- La baja productividad representa el tipo de productividad más representativo en las Pymes de servicios de mantenimiento de transporte vertical en la ciudad de Buenos Aires. Esta situación ha sido señalada por el 71.30% de los encuestados que laboran en estas empresas. (Venutolo, 2009).

4.2 Marco teórico

4.2.1 Clima organizacional

Organización

Según (Quispe, 2015), una organización está compuesta por un conjunto de personas, que están interrelacionadas entre sí, y son los elementos claves dentro de la empresa u organización, que interactúan entre sí con el objetivo de lograr metas propuestas, también se puede manifestar como las organizaciones son un conjunto



de personas que interactúan entre sí, para logra una meta y para ello tienen que dividirse en forma adecuada el trabajo.

Las organizaciones son elementos que permiten combinar esfuerzos de personas individuales, para alcanzar una meta, que serían inalcanzables si lo realizaran en forma individual. Estas organizaciones permiten aunar esfuerzos individuales y grupales y convertirlos en resultados mucho más amplios, que si lo hubiesen realizado en forma individual.

Administración

La administración es el arte de dirigir a un conjunto de personas en forma sincronizada, para alcanzar objetivos deseados de una organización.

Según (Quispe, 2015) menciona que la administración es “es el proceso que se lleva a cabo para lograr eficazmente los objetivos de la organización con y medio de las personas”(p.27)

Comportamiento Organizacional

El comportamiento individual, es un factor muy importante dentro de la empresa, ya que la maquinaria, equipos e infraestructura, no produciría nada sin los trabajadores. Según Davis y Newstrom (1999) afirman que el comportamiento organizacional es “el estudio y la aplicación de conocimiento sobre la manera en que las personas actúan en las organizaciones”. (p.5), así (Quispe, 2015).

Otra definición según (Quispe, 2015), se da por Chiavenato (2009) que lo define de la siguiente manera al comportamiento organizacional como “al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones” (p.6).

Definición de clima organizacional:

“En el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman.” (Sandoval C., 2004)

“La opinión que el empleado se forma de la organización” (Dessler, 1993)

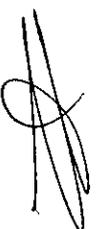
“Un conjunto de características que: a) describen una organización y la distinguen de otras (productos, servicios, organigrama, orientación económica), b) son relativamente estables en el tiempo, y c) influyen en el comportamiento de los individuos dentro de la organización.” (Brunet, 1997)

Según (Quispe, 2015), una organización está compuesta por un conjunto de personas, que están interrelacionadas entre sí, y son los elementos claves dentro de la empresa u organización, que interactúan entre sí con el objetivo de lograr metas propuestas.

Evolución del clima organizacional

Según (Jaramillo, 2018), manifiesta que el estudio del clima organizacional, se inicia en 1920, donde se da los primeros estudios de comunicación organizacional, dos década después en 1940, estos estudios de comunicación organizacional, se profundizan y se convierten en estudios sobre la orientación de la sociedad al servicio de la transformación. En 1950 los estudios se dirigen a analizar el clima organizacional de las empresas propiamente dicho, cabe mencionar cómo ha evolucionado desde un estudio de análisis de comunicación organizacional, hasta el clima organizacional en 1950.

En 1960 el estudio de clima organizacional, evoluciona y se transforma en un estudio sobre la naturaleza de la organizacional. 1970 el clima organizacional, se transforma en un estudio sobre los fundamentos laborales. En 1980 los estudios evolucionan hacia una propuesta enfocada en la comunicación. En 1990 el clima organizacional, se enfoca en el análisis de las tendencias de comunicación, en el año 2000 se enfoca su análisis hacia el cambio de comunicación gracias a las tecnologías y la última evolución se da en el año 2010, cuando se realiza estudios sobre la transformación y servicio social, según (Jaramillo, 2018).



Clima organizacional

El clima organizacional, es el eje neurálgico de toda organización y es de vital importancia, porque a través de ella se logra la competitividad de la empresa, con la cual enfrentara a la competencia, según comenta en su artículo (Calcina, 2014).

Al analizar el clima laboral, se puede detectar aspectos claves que se pueden impactar en el ambiente laboral.

El clima organizacional se puede analizar desde dos puntos de vista, según (Calcina, 2014), que son: el clima organizacional desde el punto de vista objetivo y el clima laboral desde el punto de vista subjetivo. Si se analiza desde el punto de vista objetivo, se refiere al aspecto físico o estructural, mientras que si se analiza desde el punto de vista subjetivo, se verá desde el punto de vista de la percepción de los trabajadores, según manifiesta (Calcina, 2014).

El clima laboral estaba influido por dos grandes escuelas, que son:

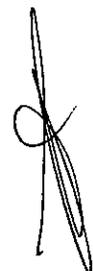
- La escuela de Gestalt
- La escuela funcionalista.

Según la escuela de Gestalt, analizaba el clima organizacional, del punto de vista de que el clima nacía de la relación entre el individuo y el medio ambiente que los rodeas, por eso esta escuela le daba mucha importancia a la parte física del medio donde se desenvuelve el trabajador, según (Calcina, 2014).

La escuela funcionalista, analizaba el clima organizacional, desde el punto de vista de la interrelación entre el individuo y las diferencias individuales entre ellos, estos eran los factores más importantes en el clima laboral, según (Calcina, 2014)

Características del Clima Organizacional

Según Alexis P. Gonçalves, autor de un artículo (Gonçalves, 2018), intitulado clima organizacional, manifiesto que es muy importante tener en cuenta las características del clima laboral, que son:



- Una de las características del clima organizacional, es el medio ambiente de trabajo, que pueden ser externas o internas.
- Estas características de medio ambiente de trabajos son percibidas por el trabajador o docente en nuestro caso.
- Estas percepciones del medio ambiente, respecto al clima organizacional, repercute en el desempeño de los trabajadores o docentes.
- Otro factor que se observa es que el clima organizacional, es el nexo entre la organización y el comportamiento individual de los trabajadores.
- Estos comportamientos son permanentes en el tiempo y se diferencian de empresa en empresa, y cuando las empresas tienen mejor clima organizacional, se observa que hay mayor productividad entre sus trabajadores.
- El clima de la organización, forman una gran dependencia entre la organización de la empresa y sus trabajadores, generándose un sistema interdependiente y altamente dinámico.

Factores que componen en clima organizacional

Los factores predominantes del clima organizacional, según (Calcina, 2014) comprende los siguientes factores:

- Factores de liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa).
- Factor a la estructura organizacional (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones).
- Factor del comportamiento del trabajo (sistemas de incentivo, apoyo social, interacción con los demás miembros)

Influencia del clima organizacional

La influencia del clima organizacional de una empresa, se observara a través de las consecuencias que estas generen y estas pueden ser consecuencia positivas o negativas, según se esté el clima organización dentro de la empresa.

Si el clima laboral es positivo se observara: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación e innovación. (Calcina, 2014)

Si el clima laboral es negativos se observará: inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación y baja productividad. (Calcina, 2014)

Teoría del clima organizacional de Liker

El clima organización, está muy relacionado con la motivación y por lo tanto su explicación de las teorías del clima laboral, están muy relacionadas, con las teorías de motivación.

La teoría principal del clima organizacional, se basa en la teoría de los sistemas propuesto por Likert, lo cual muestra los distintos tipos de clima organizacional, que pueden surgir dentro de una empresa, según (Ramos, 2012). Rensis Likert fue investigador reconocido en el mundo por su trabajo en psicología organizacional, especialmente por la elaboración de cuestionarios.

La teoría de clima organizacional, nos permitirá encontrar las variables causas y las variables efecto, que nos podrán hacer entender la interrelación que existe entre el clima laboral y la productividad de la empresa, en este caso nos enseñara, a determinar el desempeño de los docentes, dentro de las entidades educativas, según (Ramos, 2012).

Dimensiones del clima laboral

1. Dimensiones de Likert, según (Brunet, 1997).- Likert establece 8 dimensiones que son:
 - a. Los métodos de mando. La forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.
 - b. Las características de las fuerzas motivacionales. Los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.



- c. Las características de los procesos de comunicación. La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos.
- d. Las características de los procesos de influencia. La importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización.
- e. Las características de los procesos de toma de decisiones. La pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones, así como el reparto de funciones.
- f. Las características de los procesos de planificación. La forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices.
- g. Las características de los procesos de control. El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.
- h. Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento. La planificación, así como la formación deseada.

2. Dimensiones de Litwin y Stringer, según (Sandoval C., 2004). Establecen 6 dimensiones que son:

- a. Estructura. Percepción de las obligaciones, de las reglas y de las políticas que se encuentran en una organización.
- b. Responsabilidad individual. Sentimiento de autonomía, sentirse su propio patrón.
- c. Remuneración. Percepción de equidad en la remuneración cuando el trabajo está bien hecho.
- d. Riesgos y toma de decisiones. Percepción del nivel de reto y de riesgo tal y como se presentan en una situación de trabajo.
- e. Apoyo. Los sentimientos de apoyo y de amistad que experimentan los empleados en el trabajo.
- f. Tolerancia al conflicto. Es la confianza que un empleado pone en el clima de su organización o cómo puede asimilar sin riesgo las divergencias de opiniones



3. Dimensiones de Pritchard y Karasick, según (Brunet, 1997). Establecen 11 dimensiones que son:
- a. Autonomía. Se trata del grado de libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar los problemas.
 - b. Conflicto y cooperación. Esta dimensión se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización.
 - c. Relaciones sociales. Se trata aquí del tipo de atmósfera social y de amistad que se observa dentro de la organización.
 - d. Estructura. Esta dimensión cubre las directrices, las consignas y las políticas que puede emitir una organización y que afectan directamente la forma de llevar a cabo una tarea.
 - e. Remuneración. Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los trabajadores.
 - f. Rendimiento. Es la relación que existe entre la remuneración y el trabajo bien hecho y conforme a las habilidades del ejecutante.
 - g. Motivación. Esta dimensión se apoya en los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus empleados.
 - h. Estatus. Se refiere a las diferencias jerárquicas (superiores/subordinados) y a la importancia que la organización le da a estas diferencias.
 - i. Flexibilidad e innovación. Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.
 - j. Centralización de la toma de decisiones. Analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.
 - k. Apoyo. Este aspecto se basa en el tipo de apoyo que da la alta dirección a los empleados frente a los problemas relacionados o no con el trabajo

Existe diversas definiciones de clima organizacional, entre ellas tenemos a Davis y Newstrom (1999) afirman que el comportamiento organizacional es “el estudio y la aplicación de conocimiento sobre la manera en que las personas actúan en las



organizaciones”. (p.5), según (Quispe, 2015). Otra definición de clima organizacional es dado por Chiavenato (2009) que lo define de la siguiente manera al comportamiento organizacional como “al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones” (p.6), según Quispe N. (Quispe, 2015).- para esta investigación nos apoyaremos en la definición de Chiavenato, como fundamento de la presente investigación.

El clima organizacional se divide en dos grandes escuelas, según Calcina (Calcina, 2014), que son:

- Escuela Fundamentalista que observa el clima organizacional desde el punto de vista objetivo. - Este punto de vista se ve desde la perspectiva de la infraestructura o físico de la organizacional, o mejor dicho desde el punto de vista de la empresa.
- Escuela de Gestalt. -| que observa el clima organizacional desde el punto de vista subjetivo. - Este punto de vista analiza el clima organizacional desde el punto de vista del trabajador.

En la presente investigación, se apoyara en la Escuela de Gestalt, es decir el punto de vista subjetivo, es decir desde el punto de vista del trabajador.

Existen diversos enfoques para determinar los indicadores que componen el clima organizacional, que son:

Enfoque 01: Indicadores de clima organizacional

Uno de los enfoques de los indicadores del clima organizacional, parte del punto de vista, que las dimensiones del clima organizacional, según Calcina (Calcina, 2014), son tres:

- Factores de liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa).

- Factor a la estructura organizacional (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones).
- Factor del comportamiento del trabajo (sistemas de incentivo, apoyo social, interacción con los demás miembros)

Enfoque 02: Indicadores de clima organizacional

Otro enfoque, es los indicadores de Likert, que plantea 8 dimensiones, según Brunet (Brunet, 1997), se divide en:

Los métodos de mando. La forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.

- Las características de las fuerzas motivacionales. Los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.
- Las características de los procesos de comunicación. La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos.
- Las características de los procesos de influencia. La importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización.
- Las características de los procesos de toma de decisiones. La pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones, así como el reparto de funciones.
- Las características de los procesos de planificación. La forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices.
- Las características de los procesos de control. El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.
- Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento. La planificación, así como la formación deseada.



Enfoque 03: Indicadores de clima organizacional

Otra propuesta de indicadores lo da Litwin y Stringer, que manifiesta que el clima organizacional, tiene 6 dimensiones, según Sandoval (Sandoval C., 2004), que son:

- Estructura. Percepción de las obligaciones, de las reglas y de las políticas que se encuentran en una organización.
- Responsabilidad individual. Sentimiento de autonomía, sentirse su propio patrón.
- Remuneración. Percepción de equidad en la remuneración cuando el trabajo está bien hecho.
- Riesgos y toma de decisiones. Percepción del nivel de reto y de riesgo tal y como se presentan en una situación de trabajo.
- Apoyo. Los sentimientos de apoyo y de amistad que experimentan los empleados en el trabajo.
- Tolerancia al conflicto. Es la confianza que un empleado pone en el clima de su organización o cómo puede asimilar sin riesgo las divergencias de opiniones

Enfoque 04: Indicadores de clima organizacional

Otra propuesta para encontrar los indicadores del clima organizacional lo propone Pritchard y Karasick, según (Brunet, 1997), que manifiesta que esta se compone de 11 elementos, que son:

- Autonomía. Se trata del grado de libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar los problemas.
- Conflicto y cooperación. Esta dimensión se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su



trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización.

- Relaciones sociales. Se trata aquí del tipo de atmósfera social y de amistad que se observa dentro de la organización.
- Estructura. Esta dimensión cubre las directrices, las consignas y las políticas que puede emitir una organización y que afectan directamente la forma de llevar a cabo una tarea.
- Remuneración. Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los trabajadores.
- Rendimiento. Es la relación que existe entre la remuneración y el trabajo bien hecho y conforme a las habilidades del ejecutante.
- Motivación. Esta dimensión se apoya en los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus empleados.
- Estatus. Se refiere a las diferencias jerárquicas (superiores/subordinados) y a la importancia que la organización le da a estas diferencias.
- Flexibilidad e innovación. Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.
- Centralización de la toma de decisiones. Analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.
- Apoyo. Este aspecto se basa en el tipo de apoyo que da la alta dirección a los empleados frente a los problemas relacionados o no con el trabajo

De estos cuatro enfoque del clima organizacional, se utilizara el enfoque numero 04, propuesto por Pritchard y Karasick, como fundamento teórico, para la presente investigación, determinado en las siguientes dimensiones:



Dimensiones 01: Confianza institucional.- Conformada por los siguientes indicadores: autonomía, estructura, estatus, centralización de toma de decisiones y apoyo

Dimensiones 02 Motivación institucional.- Conformada por los siguientes indicadores: remuneraciones, rendimiento y motivación

Dimensiones 03 Comunicación institucional.- Conformada por los siguientes indicadores: conflicto y relaciones sociales,.

Dimensiones 04 Liderazgo institucional.- Conformada por los siguientes indicadores: cooperación, flexibilidad e innovación.

En base a esto podemos afirmar que la variable clima organizacional está conformada, por las sub variables: confianza institucional, motivación institucional, comunicación institucional y liderazgo institucional.

4.2.2 Desempeño docente.

Definición de desempeño docente.

Existen diversas formas de definir el desempeño docente, que son:

Definición sobre el desempeño docente, según Robalino (Robalino, 2005):

“el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida” (p.11).

En esta definición Robalino, pone énfasis sobre la responsabilidad del docente ante el aprendizaje de alumno es decir sobre el nivel de conocimiento pedagógico

adquirido y la disciplina que debe tener, además el docente es responsable la capacidad de gestión educativa que tiene sobre su clase, así con el nivel de liderazgo que el docente tenga sobre sus alumnos, así lo manifiesta (Martinez S. , 2017).

Definición sobre el desempeño docente, “el desempeño docente se valora en términos de la movilización de recursos intelectuales profesionales para utilizar determinados objetos de aprendizaje mediante metodologías didácticas pertinentes con profesionalismo ético en un contexto definido (Castro; 2015:265)” según (Martinez S. , 2017), se enfatiza sobre las implicaciones o resultados profesionales que va a obtener el docente sobre sus alumnos.

El desempeño profesional en las Instituciones de Educación Superior se define como los contextos profesionales de la universalización, en correspondencia con los objetivos de la actividad profesional, en función de la estructura organizacional universitaria que demanda el desarrollo de la sociedad (Álvarez-Indacochea, Álvarez-Indacochea, Yoza-Rodríguez, & Figueroa-Soledispa, 2018)

Según el artículo intitulado “Evaluación del Desempeño Docente en México: Del Proyecto de Enseñanza al Proyecto Formativo”, (Sergio Tobón, Clara Eugenia Guzmán Calderón, Bibiana Tobón , 2018), manifiesta que el gobierno mexicano tiene como objetivo fundamental la evaluación del desempeño docente, a través de los proyectos de enseñanza. Además, manifiesta que es muy importante la evolución del desempeño docente, porque esto lograr mejora la calidad educativa de los estudiantes, ya sea a nivel secundario o superior.

Para logra esta evaluación del desempeño docente, se debe analizar tres aspectos importantes, según lo manifestó (Sergio Tobón, Clara Eugenia Guzmán Calderón, Bibiana Tobón , 2018).

"aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización" (Álvarez-Indacochea, Álvarez-Indacochea, Yoza-Rodríguez, & Figueroa-Soledispa, 2018)

El desempeño laboral se traduce en la relación entre la ejecución del trabajo realizado y los resultados obtenidos por el mismo en beneficio de la organización. Dicha relación no depende únicamente de quien realiza las labores y las funciones que corresponden a un determinado cargo, sino que además está condicionado a factores externos a su persona (Álvarez-Indacochea, Álvarez-Indacochea, Yoza-Rodríguez, & Figueroa-Soledispa, 2018).

Importancia del desempeño docente

Según el artículo intitulado “Evaluación del Desempeño Docente en México: Del Proyecto de Enseñanza al Proyecto Formativo”, (Sergio Tobón, Clara Eugenia Guzmán Calderón, Bibiana Tobón , 2018), manifiesta que el gobierno mexicano tiene como objetivo fundamental la evaluación del desempeño docente, a través de los proyectos de enseñanza. Además, manifiesta que es muy importante la evolución del desempeño docente, porque esto lograr mejora la carriada educativa de los estudiantes, ya sea a nivel secundario o superior.

Para logra esta evaluación del desempeño docente, se debe analizar tres aspectos importantes, según lo manifestó (Sergio Tobón, Clara Eugenia Guzmán Calderón, Bibiana Tobón , 2018).

La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona, en función de las actividades que cumple, de las metas y resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo; es un proceso que sirve para juzgarlo estimar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona y, sobre todo, su contribución al negocio de la organización, según (Chiavenato, 2011).

El proceso de evaluación de desempeño permite dar solución a problemas de supervisión del recurso humano, de integración del trabajador a la empresa o al cargo que ocupa actualmente, de la falta de aprovechamiento de potenciales mayores que los exigidos para el cargo, de motivación, etc.; también tomar medidas con el fin de mejorar el comportamiento de las personas, lograr una mejor

comunicación, planificar y organizar el trabajo basado en las fortalezas y debilidades detectadas. Según (Velásquez, 2015).

La evaluación al desempeño profesional es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro (Moreira, 2013)

Fases para implementar una evaluación del desempeño docente

Según (Sergio Tobón, Clara Eugenia Guzmán Calderón, Bibiana Tobón, 2018), las fases más importantes para implementar la evaluación del desempeño docente son:

1. Informe de responsabilidades profesionales con la autoevaluación de los docentes (se realiza en la escuela)
2. Proyecto de enseñanza, basado en la planeación e implementación de una planeación didáctica, junto con la reflexión en torno a los aprendizajes logrados (se realiza en la escuela); y
3. Examen de conocimientos pedagógicos y curriculares (aplicación en sede).

La etapa 1 se enfoca en un proceso administrativo que debe llevarse en toda

Dimensiones de desempeño docente

Héctor (Valdés, S.F), manifiesta, que el desempeño docente se divide en las siguientes dimensiones:

- Resultados del trabajo.
- Preparación para el desarrollo del trabajo.
- Características personales y cumplimiento de las normas de conducta y principios de la Ética Pedagógica y Profesional.



Según (Valdés, S.F), publicado en su artículo intitulado “La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba”

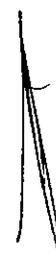
Indicadores del desempeño docente

Enfoque 01.- Según Valdez (Valdés, S.F), manifiesta, que el desempeño docente se divide en los siguientes indicadores, que son:

- Calidad de la docencia impartida, especialmente la clase.
- Nivel de solidez de los conocimientos alcanzados por sus alumnos.
- Grado de desarrollo de las capacidades, hábitos y habilidades y en la formación de convicciones en los educandos.
- Conducta social que se observa en los educandos puesta de manifiesto en su interés por el estudio, autodisciplina, hábitos de cortesía, de respeto, higiénicos, formas de expresión, uso del uniforme y sus atributos, cuidado de la propiedad social e individual, en la educación para el trabajo y en la educación patriótico - militar.
- Participación de los educandos en el estudio - trabajo, en las actividades de formación vocacional. • Dominio metodológico y del contenido de enseñanza que debe impartir.
- Interés demostrado y resultados alcanzados en su superación profesional.
- Ejemplaridad sobre la base de sus características personales.
- Presencia, vocabulario y equilibrio emocional.
- Relaciones con los educandos, con el colectivo laboral y con la familia de los alumnos.
- Disciplina laboral.
- Prestigio que posee en su centro laboral y en la sociedad.

Enfoque 02.- Según (Martinez A. , 2010), manifiesta que los siguientes indicadores, para la medir el desempeño docente son:

- Puntualidad y asistencia



- Gestión académica
- Metodología docente
- Actividades/ materiales apoyo
- Actitud hacia los estudiantes
- Evaluación de los aprendizajes
- Aplicaciones
- Satisfacción general

Enfoque 03.- Según Murillo (Murillo, 2009), manifiesta que los siguientes indicadores, para la medir el desempeño docente son:

- Conocimiento de la materia
- Establecimiento de relaciones entre los contenidos del curso, el ejercicio profesional y la realidad.
- Claridad del rol docente.
- Claridad del rol del estudiante
- Conocimiento del proceso de aprendizaje a nivel universitario.
- Utilización de técnicas didácticas y de evaluación para adultos acordes con la naturaleza del curso.
- Empleo de recursos didácticos pertinentes con lo que se desarrolla en el curso.
- Conocimiento de los intereses y necesidades de sus estudiantes.
- Adecuación del proceso enseñanza aprendizaje a los intereses y necesidades de las y los estudiantes, sin detrimento de la calidad del curso

De estas tres propuestas de indicadores para medir el desempeño docente, nos apoyaremos el propuesto por Murillo (Murillo, 2009), ya que el objetivo principal de esta investigación es: Determinar la relación entre el clima organizacional docente y el desempeño docente, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – 2018.



4.3 Marco conceptual

- Calidad.- “La calidad se refiere a la capacidad que posee un objeto para satisfacer necesidades implícitas o explícitas según un parámetro, un cumplimiento de requisitos de cualidad” (Significados, 2018)
- Calidad educativa.- “una educación de calidad sea aquella que facilite el máximo desarrollo de todas aquellas capacidades que permitan a los seres humanos alcanzar una visión más científica de la realidad y afianzar el compromiso de participar de modo crítico, responsable, creativo y aportante en la construcción de un orden social donde todos tengan la posibilidad y la oportunidad de lograr su más plena realización”, (Vásquez, 2013)
- Clima Organizacional.- Según (Barriga, 2016) “en toda organización, el trabajo debe implicar un alto grado de compromiso y ofrecer grandes satisfacciones. Debe ser reflejo de una vida agradable” (p.67).
- Clima organizacional. - Chiavenato (1989) conceptualiza Cultura Organizacional como: “modo de vida, sistemas de creencias y valores, forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización”.
- Desempeño docente.- “El Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal”, (Estrada, S.F)



V. MATERIALES Y METODOS

5.1 Tipo y diseño de la investigación

El tipo de investigación, que se desarrollara es de un enfoque cualitativo, descriptivo, aplicativo y correlacional, el instrumento de recolección de datos fue la encuesta y según la Unesco pertenece a la siguiente codificación (SKOS, 2016):

- UNESCO: 5311.04 – Organización de recursos humanos
- CTI: 0402.0001- “Desarrollo de tecnología, para mayor eficiencia del trabajo”

5.2 Universo y muestra.

5.2.1 Determinación del universo

La población está compuesta por los 32 docentes de la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en el año 2018.

5.2.2 Determinación de la muestra

Lista de padrón de docentes, estables y contratados, de la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

- Tamaño muestral.

Para la aplicación de la teoría de muestreo, se tiene que las observaciones hechas de la población objetivo.

Para la determinación del tamaño de la muestra, se utilizó un muestreo estratificado con la estimación de un nivel de significancia de la prueba de $\alpha=0.05$, identificando los elementos necesarios para el cálculo:

N =Tamaño de la población en estudio =37

p = Prevalencia favorable de la variable en estudio = 0,5

q= Prevalencia no favorable de la variable en estudio = 0,5

z=Valor el normal standard, para el nivel de significación es 1.96

e= Error de precisión de la prueba

n=tamaño de la muestra final =

$$n=(N.z^2.p.q)/(e^2.N+z^2.p.q)$$

$$n=((37).(1.96)^2.(0.5).(0.5))/((0.1)^2.(75)+(1.96)^2.(0.5).(0.5))$$

$$n= 27$$

El tamaño de la muestra de esta investigación será del mismo tamaño de la población (37 docentes), por ser pocos y de fácil acceso, la unidad de análisis será cada docente

5.3.1 Técnicas

- Investigación bibliográfica. Referente a los tópicos relacionados a clima institucional y desempeño docente.
- Investigación del entorno. - Esta investigación se realizará en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial, en el año 2018.
- Método. - El presente estudio es una investigación de tipo ex post facto, en tanto no es posible la manipulación de las variables independientes, por lo que tenemos que observar los fenómenos tal como dieron en el contexto natural, después analizar y evaluar los datos.

5.3.2 Procedimiento

1. Investigación del marco teórico
2. Determinación de tamaño de muestra
3. Elaborar la encuesta

4. Recoger datos de la encuesta
5. Procesar la información en Spss
6. Determinar resultados
7. Analizar los datos
8. Determinar valides, estadísticamente, de hipótesis general
9. Determinar valides, estadísticamente, de hipótesis específica 01
10. Determinar valides, estadísticamente, de hipótesis específica 02
11. Determinar valides, estadísticamente, de hipótesis específica 03
12. Determinar valides, estadísticamente, de hipótesis específica 04
13. Presentar informe

5.3.3. Instrumentos

Entre los instrumentos utilizados, en esta investigación son:

- Instrumento: encuesta para clima institucional, ver apéndice 01
- Instrumento: encuesta para desempeño docente ver apéndice 02

5.3.4 Materiales utilizados.

Los materiales utilizados en esta investigación son:

- Computadora Pentium IV
- Software Windows 7.
- Software Spss.
- CDs.
- Impresora
- Usb
- Disco duro externo de 1 Tera.



5.3.5 Recolección de Datos

- El análisis estadístico de los datos se, dará a través del software estadístico SPSS, quien determinará el grado de certeza de la relación.

5.4 Análisis estadístico de datos

El análisis estadístico de los datos se dará a través del programa elaborado en SPSS, quien determinará los valores:

En esta parte vamos a procesar los datos de la investigación, que en este caso son las encuestas tomadas a los estudiantes de la escuela de Ingeniería Industrial, de la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la vega, se procesó de la siguiente manera:

1. Se planteara la investigacion generando el problema, objetivo e hipotesis
2. Se investigara las teorías que existen respecto a clima organización
3. Se seleccionara una teoria para el clima organizacional, en que se apoyara nuestra investigación
4. Se determinara los indicadores de la teoria seleccionada, para analizar la variable clima organizacional.
5. Se elabora el instrumento de la variable clima organizacional (encuesta)
6. Se investigara las teorías que existen respecto al desempeño docente
7. Se seleccionara una teoria, para el desempeño docente, en que se apoyara nuestra investigacion
8. Se determinara los indicadores de la teoria seleccionada, para analizar la variable desempeño docente.
9. Se elabora el instrumento de la variable desempeño docente (encuesta)
10. Se realizara la encuesta, para la variable clima organizacional y desempeño docente.
11. Se llevara los resultados de la encuesta clima organizacional al spss (encuesta tomada al profesor).
12. Se llevara los resultados de la encuesta desempeño docente al spss (encuesta tomada a los alumnos del profesor).



13. Se analizará cada uno de los indicadores, en forma descriptiva, de las dos variables.
14. Se analizará las dimensiones, en forma descriptiva, de las dos variables.
15. Se analizará la variable general, en forma descriptiva, de las dos variables.
16. Se determinará el grado de correlación entre la primera dimensión del “clima organizacional” y la variable “desempeño docente”
17. Se determinará el grado de correlación entre la segunda dimensión del “clima organizacional” y la variable “desempeño docente”
18. Se determinará el grado de correlación entre la tercera dimensión del “clima organizacional” y la variable “desempeño docente”
19. Se determinará el grado de correlación entre la variable “clima organizacional” y la variable “desempeño docente”
20. Demostrar si es verdad o falso la prueba de hipótesis general.
21. Demostrar si es verdad o falso la prueba de hipótesis específica 01
22. Demostrar si es verdad o falso la prueba de hipótesis específica 02
23. Demostrar si es verdad o falso la prueba de hipótesis específica 03
24. Se realizó la discusión de la investigación.
25. Se elaboró el informe final.

5.5 Metodología de aplicación

1. Identificar la realidad problemática (bajo rendimiento del desempeño docente)
2. Investigación del marco teórico y antecedentes del desempeño docente
3. Identificar la causa de la realidad problemática (el clima organizacional de la institución)
4. Investigación del marco teórico y antecedentes del clima organizacional
5. Elaborar el planteamiento del problema general y específicas
6. Elaborar los objetivos generales y específicos
7. Elaborar la hipótesis general y específicas
8. Elaborar los instrumentos
9. Diseño del experimento (como se va a demostrar la hipótesis)



10. Plantear la investigación
11. Realizar la encuesta
12. Procesar los datos en Spss
13. Elaborar análisis descriptivos de las variables e indicadores
14. Elaborar análisis inferencial de las hipótesis
15. Determinar valides, estadísticamente, de hipótesis general
16. Determinar valides, estadísticamente, de hipótesis 01
17. Determinar valides, estadísticamente, de hipótesis 02.
18. Determinar valides, estadísticamente, de hipótesis 03
19. Determinar valides, estadísticamente, de hipótesis 04.
20. Elaborar informe final

5.6 Variables de la investigación

Las variables que se utilizaron en la presente investigación son

- Variable independiente (1): Clima organizacional del docente
- Variable dependiente (2): Desempeño docente.

5.6.1 Variable independiente general

- Variable independiente general (VIG). - clima organizacional docente.
 - Definición conceptual. - “Es la percepción o interpretación que los colaboradores, los clientes internos y externos tienen de las estructuras y procesos que ocurren en la realidad interna de aspectos del ambiente y del trabajo en una institución”, según (Rojas, 2018).

5.6.2 Variables dependiente general

- Variable dependiente general (VDG). - **desempeño docente**
 - Definición conceptual. - “el desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su



emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad”, según (Perez, 2012)

5.6.3 Variables independientes específicas

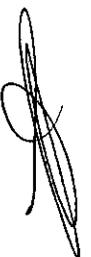
- Variable dependiente específico (VD1). - confianza institucional.
 - Definición conceptual. - “La relación que se establece entre dos personas y de la vulnerabilidad que una de ellas presenta ante las acciones de la otra”, según (María Leonor Conejeros S., Jorge Rojas H., Teresa Segure M., 2010)
- Variable dependiente específico (VD2). - motivación institucional
 - Definición conceptual. - “Grado de interés, entusiasmo o compromiso que una persona experimenta en relación con sus funciones, tareas o responsabilidades en su área de trabajo”, según (Rojas, 2018).
- variable dependiente específico (VD3). - comunicación institucional.
 - Definición conceptual. - “La expresión Comunicación Institucional se refiere al conjunto de elementos y actividades de comunicación que emprenden las instituciones de modo organizado”, según (Portugal, 2012).
- Variable dependiente específico (VD4).- liderazgo institucional
 - Definición conceptual. - “El liderazgo es la capacidad de establecer la dirección e influenciar y alinear a los demás hacia un mismo fin, motivándolos y comprometiéndolos hacia la acción y haciéndolos responsables por su desempeño”, según (Rojas, 2018).

5.7 Operacionalización de las variables

- Variables independiente general (VIG). - clima institucional



- Operacionalización de la variable. - Es la suma de los valores de la escala de Likert de los indicadores de confianza, motivación, comunicación y liderazgo.
- Variable dependiente general (VDG). - **Desempeño docente**
 - Operacionalización de la variable. - Es la suma de los valores de la escala de Likert de los indicadores de dominio tecnológico, dominio científico y responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.
- Variable independiente específico (VID1). - confianza institucional.
 - Operacionalización de la variable. - Es la suma de los valores de la escala de Likert de los índices: relación con el inmediato superior y estabilidad en su trabajo.
- Variable independiente específico (VID2). - motivación institucional
 - Operacionalización de la variable. - Es la suma de los valores de la escala de Likert de los índices: oportunidades de ascenso, compromiso con la institución y La institución brinda apoyo cuando lo solicita.
- Variable dependiente específico (VID3). - comunicación institucional.
 - Operacionalización de la variable. - Es la suma de los valores de la escala de Likert de los índices: relación con sus compañeros, trato respetuoso con el grupo, y es fácil la comunicación con el grupo.
- Variable dependiente específico (VID4). - liderazgo institucional
 - Operacionalización de la variable. - Es la suma de los valores de la escala de Likert de los índices: brinda ayuda, estimula el desarrollo de sus capacidades, acepta ideas o sugerencias y planifica y organiza en forma adecuada al grupo.



VI. RESULTADOS

6.1.- Análisis de confiabilidad

Según (Oviedo & Capos-Arias, 2005), manifiesta que el alfa de Cronbach es una herramienta, para medir la validez de los instrumentos y mide la consistencia interna y lo cuantifica a través de la correlación que existe entre los ítems que la componen. Además, manifiesta que un instrumento tiene una buena consistencia interna, cuando sus valores de alfa de Cronbach están entre 0,70 y 0,90.

En base a este concepto, se determinó el alfa de Cronbach, a través del SPSS, para los instrumentos utilizados en esta investigación es de 0.899 y en base a este se puede afirmar que los instrumentos utilizados, en la presente investigación tienen buena consistencia interna, ver tabla 1.

Tabla 1
Resultados del Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	21

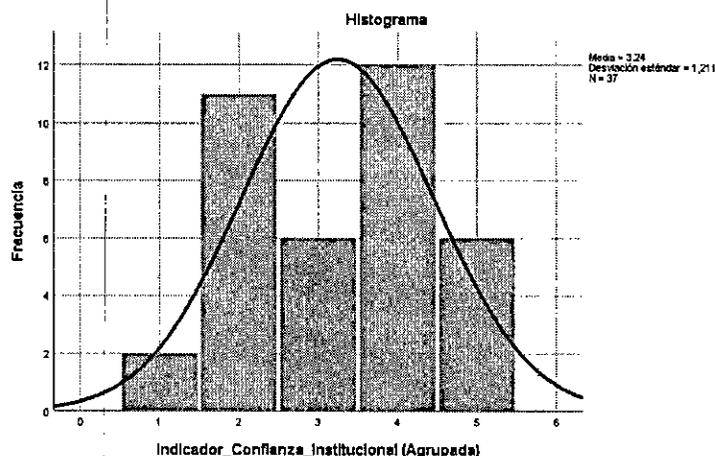
Fuente: Elaboración propia

6.2. Resultados del indicador confianza institucional

Al analizar el indicador confianza institucional, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, se observa que el 48.6 % (32.4% y 16.2%), manifiestan que tienen buena y muy buena confianza en la institución, frente al 35.1% (5.4% y 29.7%), señalan que la confianza institucional es mala y muy mala, además que observo que el 16.2%, indican que la confianza es regular, como se puede observar en la tabla 2 y el gráfico

01

Grafico 1
Histograma Indicador Confianza Institucional (Agrupada)



Fuente: Elaboración propia

Tabla 2
Frecuencia Indicador Confianza Institucional (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje
1.- Muy mala confianza institucional	2	5,4
2.- Mal confianza institucional	11	29,7
3.- Regular confianza institucional	6	16,2
4.- Buena confianza institucional	12	32,4
5.- Muy buena confianza institucional	6	16,2
Total	37	100,0

Fuente: Elaboración propia

Se observó que la media es de 3.24, señalando que existe una ligera inclinación hacia la buena y muy buena confianza institucional, ver tabla 3, además se encontró una moda de 4, confirmando lo antes manifestado, su desviación estándar es de 1.211, señalando que la opinión de la muestra se encuentra dispersa, ver tabla 03 y grafica 01



Tabla 3
 Medidas de tendencia central del indicador confianza institucional

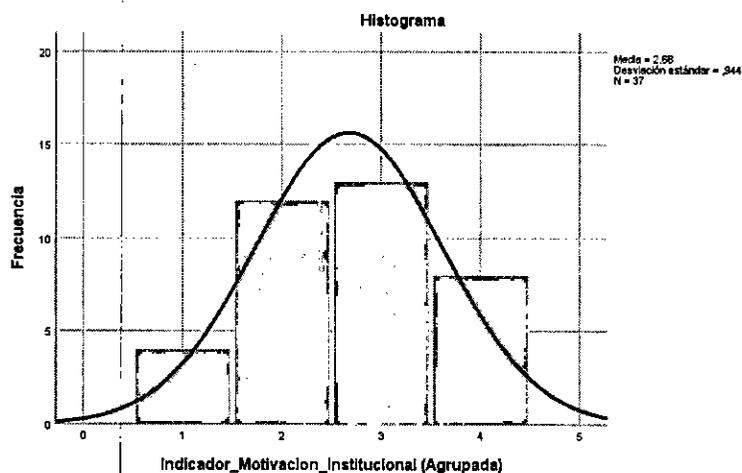
Estadísticos		
Indicador Confianza Institucional (Agrupada)		
N	Válido	37
	Perdidos	0
Media		3,24
Moda		4
Desv. Desviación		1,211

Fuente: Elaboración propia

6.3. Resultados del indicador motivación institucional

El 21.6% de los encuestados manifestaron que existe una buena motivación en la institución, no hubo resultados con respecto a la opinan que existe muy buena motivación por parte de la institución, frente al 43.2% (10.8% y 32.4%), que señalan que la motivación por parte de la institución en mala y muy mala, ver gráfico 2 y tabla 4, además existe un 35.1% de los encuestados, que señalan que la motivación es regular.

Gráfico 2
 Histograma Indicador Motivación Institucional (Agrupada)



Fuente: Elaboración propia



Tabla 4
Frecuencia Indicador Motivación Institucional (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje
1.- Muy mala motivación institucional	4	10,8
2.- Mala motivación institucional	12	32,4
3.- Regular motivación institucional	13	35,1
4.- Buena motivación institucional	8	21,6
Total	37	100,0

Fuente: Elaboración propia

Estos resultados son confirmados, con las medidas de tendencia central del indicador motivación institucional, que indico que tiene una media de 2.68, una moda de 3 y una desviación estándar de 0.944, indicando que los datos se concentrados sobre la media, ver tabla 5.

Tabla 5
Medidas de tendencia central indicador motivación institucional

Estadísticos		
Indicador Motivación Institucional (Agrupada)		
N	Válido	37
	Perdidos	0
Media		2,68
Moda		3
Desv. Desviación		,944

Fuente: Elaboración propia

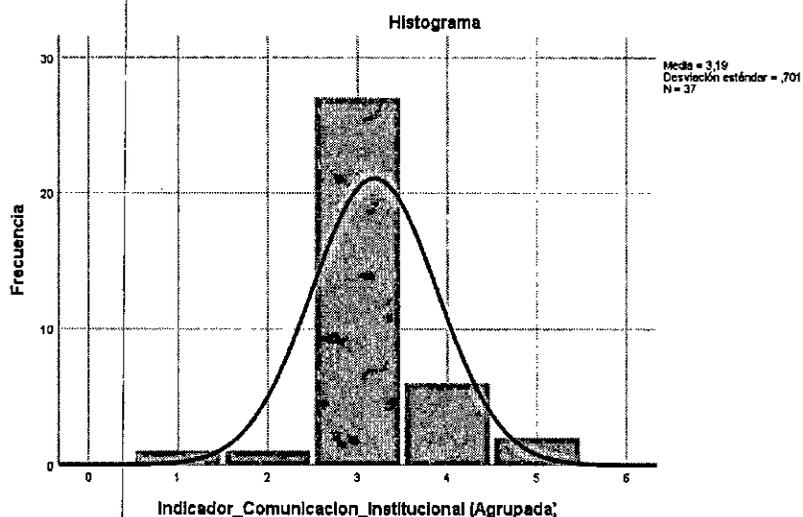
6.4. Resultados del indicador comunicación institucional

Los resultados obtenidos del indicador comunicación institucional, muestra que el 21.7% (16.2% y 5.2%), indican que existe una buena y muy buena comunicación institucional, frente al 5.4% (2.7% y 2.7%), que señalan que la comunicación



institucional es mala y muy mala, el 73% de los encuestados opinan que es regular la comunicación institucional, como se observa en el grafico 3 y la tabla 6.

Grafico 3
Histograma Indicador Comunicación Institucional (Agrupada)



Fuente: Elaboración propia

Tabla 6
Indicador Comunicación Institucional (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje
1.- Muy mala comunicación institucional	1	2,7
2.- Mala comunicación institucional	1	2,7
3.- Regular comunicación institucional	27	73,0
4.- Buena comunicación institucional	6	16,2
5.- Muy Buena comunicación institucional	2	5,4
Total	37	100,0

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a las medidas de tendencia central, se encontró una media de 3.19, y una moda de 3, mostrando que la mayoría de los encuestados, indican que es regular la comunicación institucional, con una ligera inclinación hacia bien, además

la desviación estándar es de 0.701, mostrando que los datos se encuentran concentrados sobre la media, que es 3.19, ver tabla 7.

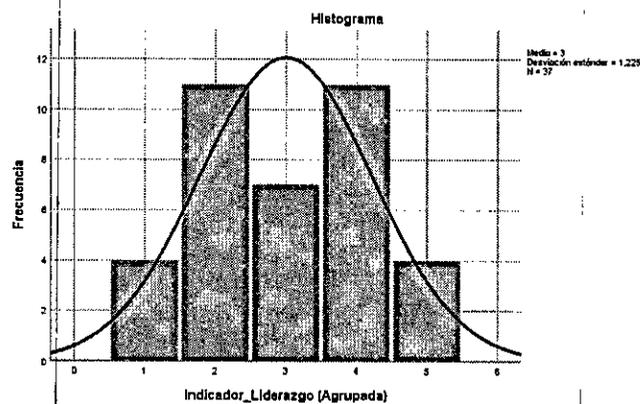
Tabla 7
Medidas de tendencia central indicador comunicación institucional

Estadísticos		
Indicador Comunicación Institucional (Agrupada)		
N	Válido	37
	Perdidos	0
Media		3,19
Moda		3
Desv. Desviación		,701

Fuente: Elaboración propia

6.5. Resultados del indicador liderazgo

Grafico 4
Histograma Indicador Liderazgo (Agrupada)



Fuente: Elaboración propia

Los resultados encontrados al procesar los datos, con respecto al indicador liderazgos, fueron que el 40.5% (29.7% y 10.8%) manifiestan que en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la universidad Inca Garcilaso de la Vega, existe un bueno y muy buen liderazgo, frente al 40.5% (10.8% y 29.7%)

que manifiestan que no hay liderazgo o hay muy poco liderazgo, como se observa en el grafico 04 y tabla 8, además el 18.9% indican que hay un regular liderazgo. Como se muestra en el grafico 4, existe una gran polaridad en ambos extremos entre que creen que existe un buen liderazgo y muy poco liderazgo.

Tabla 8
Frecuencias Indicador Liderazgo (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje
1.- No hay liderazgo	4	10,8
2.- Un poco de Liderazgo	11	29,7
3.- Regular liderazgo	7	18,9
4.- Buen Liderazgo	11	29,7
5.- Muy buen Liderazgo	4	10,8
Total	37	100,0

Fuente: Elaboración propia

Tabla 9
Medidas de tendencia central indicador liderazgo

Estadísticos	
Indicador Liderazgo (Agrupada)	
N	Válido 37
	Perdidos 0
Media	3,00
Moda	2 ^a
Desv. Desviación	1,225
a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.	

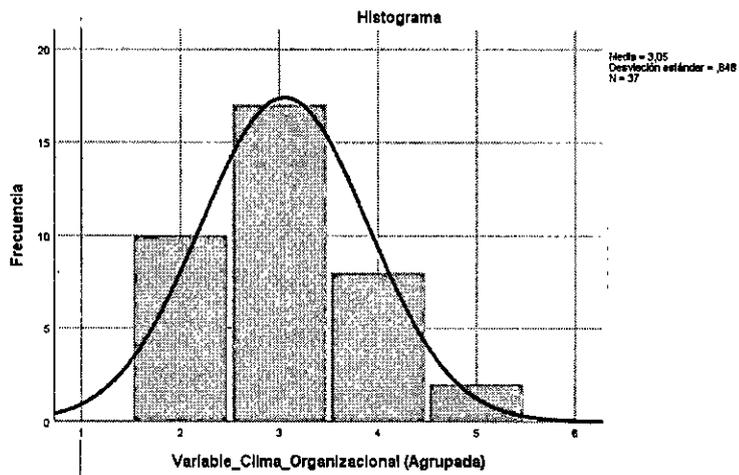
Fuente: Elaboración propia

Los resultados encontrados con respecto a las medidas de tendencia central, encontrados fueron: la media es de 3.0, es bimodal con modas en 2 y en 4 y con una dispersión de 1.225, indicando una gran dispersión de datos, con respecto a la media, como se observa en la tabla 9 y en el grafico 4

6.6. Resultados variable clima organizacional

La variable clima organizacional, está compuesta por los indicadores: confianza institucional, motivación institucional, comunicación institucional y liderazgo, que al procesarlo y agruparlo correctamente en el SPSS, se obtuvo los siguientes resultados.

Grafico 5
Histograma variable clima organizacional



Fuente: Elaboración propia

Según los resultados obtenidos, se determinó que el 27% (21.6% y 5.4%), de los encuestados, manifestaron que en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial, existe un buen y muy buen clima organizacional, frente al 27%, que manifiesta que existe un mal clima organizacional, además el 45.9 % de encuestados señalaron que existe un regular clima organizacional., ver gráfico 5 y tabla 10.

Se observó que la media se encuentra en 3.5, señalando que la mayoría de los encuestados, señala que hay un regular clima organizacional. La moda es 3, confirmando lo anteriormente manifestado, la desviación estándar es de 0.848, señalando que los datos se encuentran concentrados en las medias es decir 3.05, ver tabla 11 y grafico 5.

Tabla 10
Frecuencia variable clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
2.- Mal clima Laboral	10	27,0
3.- Regular Clima Laboral	17	45,9
4.- Buen clima laboral	8	21,6
5.- Muy buen clima laboral	2	5,4
Total	37	100,0

Fuente: Elaboración propia

Tabla 11
Medidas de tendencia central variable clima organizacional

Estadísticos		
Variable Clima Organizacional (Agrupada)		
N	Válido	37
	Perdidos	0
	Media	3,05
	Moda	3
	Desv. Desviación	,848

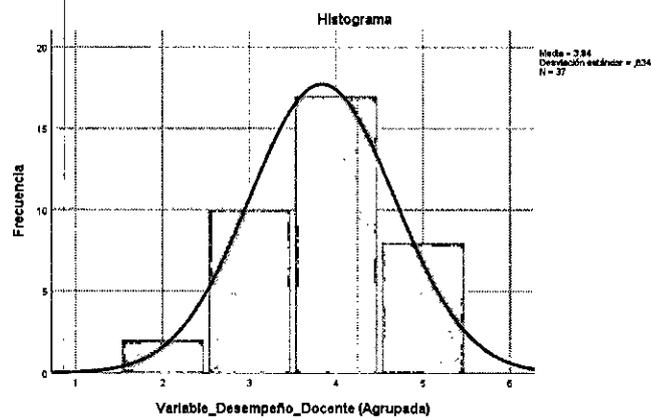
Fuente: Elaboración propia

6.7. Resultados variable desempeño docente

Con respecto a la variable desempeño docente, se encontró que el 67.5% (45.9% y 21.6%, de los encuestados manifiestan que existe un buen y muy buen desempeño de los docentes, frente a 5.4%, que manifiesta que hay un mal desempeño, además el 27% de los encuestados, señalan que hay un regular desempeño de los docentes, como se observa en la gráfica 6 y la tabla 12.

Con respecto a las medidas de tendencia central, se encontró una media de 3.84, señalando que existe una actitud favorable en el desempeño docente, con respecto a la moda, es de 4, confirmando el análisis anterior, además la desviación estándar es de 0.834, mostrando una concentración de los datos con respecto a la media, hacia la derecha, ver gráfico 9 y tabla 13

Grafico 6
Histograma Variable Desempeño Docente (Agrupada)



Fuente: Elaboración propia

Tabla 12
Frecuencias Variable Desempeño Docente (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje
2.- Mal desempeño docente	2	5,4
3.- Regular desempeño docente	10	27,0
4.- Buen desempeño docente	17	45,9
5.- Muy buen desempeño docente	8	21,6
Total	37	100,0

Fuente: Elaboración propia

Tabla 13
Medidas de tendencia central Variable Desempeño Docente (Agrupada)

Estadísticos		
Variable Desempeño Docente (Agrupada)		
N	Válido	37
	Perdidos	0
	Media	3,84
	Moda	4
	Desv. Desviación	,834

Fuente: Elaboración propia

6.8. Resultados correlación variable clima organizacional (agrupada) versus variable desempeño docente

Según (Morales & Rodríguez, 2016), en su artículo intitulado “Aplicación de los Coeficientes Correlación de Kendall y Spearman”, manifiesta que para estudiar la relación entre variables cualitativas de tipo ordinal, como es en el caso de esta investigación se debe utilizar el coeficiente de rangos de Kendall denominado Tau de Kendal, en base a este principio se halló el coeficiente de correlación, para las variables e indicadores.

Además se sabe que la clasificación que da Hernández Samperio, los rangos de los coeficientes de correlación son (Sampieri, 2002), ver tabla 14.

Los resultados obtenidos en esta investigación con respecto a la relación que existe entre variable clima organizacional (agrupada) versus variable desempeño docente, es de 0.406, con un nivel de significado de 0.01, ver tabla 15.

Se observó que el coeficiente de correlación es de 0.406 y según la clasificación de Hernández Samperi, señalando que existe una correlación positiva débil ver tabla 14,

Tabla 14
Parámetros del Coeficiente de Correlación Establecidos por Robert Hernández Sampieri

Coeficiente de correlación (r)	Interpretación	Rango establecido
+1.00	Correlación positiva perfecta	+1.00
+0.90	Correlación positiva muy fuerte	[+0.90→+1.00>
+0.75	Correlación positiva considerable	[+0.75→+0.90>
+0.50	Correlación positiva media	[+0.50→+0.75>
+0.10	Correlación positiva débil	[+0.10→+0.50>
+0.00	No existe correlación alguna entre variables	<-0.10→+0.10>
-0.10	Correlación negativa débil	[-0.10→-0.50>
-0.50	Correlación negativa media	[-0.50→-0.75>
-0.75	Correlación negativa considerable	[-0.75→-0.90>
-0.90	Correlación negativa muy fuerte	[-0.90→-1.00>
-1.00	Correlación negativa perfecta	-1.00

Fuente: (Sampieri, 2002)

Tabla 15
Correlación Variable Clima Organizacional (Agrupada) versus variable desempeño docente

		Variable Clima Organizacional	Variable Desempeño Docente (Agrupada)
Tau_b de Kendall	Variable Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,406*
		N	37
	Variable Desempeño Docente (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,406
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	37

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

Fuente: Elaboración propia

6.9. Resultados de correlación indicador confianza institucional (agrupada) versus variable desempeño docente

Los resultados obtenidos en esta investigación con respecto a la relación que existe entre indicador confianza institucional (agrupada) versus variable desempeño docente, es de 0.269, con un nivel de significado de 0.058, ver tabla 16.

Se observó que el coeficiente de correlación es de 0.269 y según la clasificación de Hernández Samperi, señalando que existe una correlación positiva débil ver tabla 14,

Tabla 16
Correlación Indicador Confianza Institucional (Agrupada) versus variable desempeño docente

		Indicador Confianza Institucional (Agrupada)	Variable Desempeño Docente (Agrupada)
Tau_b de Kendall	Indicador Confianza Institucional (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,269
		N	,058
			37
	Variable Desempeño Docente (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,269
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,058
			37

Fuente: Elaboración propia

6.10 Resultados correlación indicador motivación institucional versus variable desempeño docente

Los resultados obtenidos en esta investigación con respecto a la relación que existe entre indicador motivación institucional (agrupada) versus variable desempeño docente, es de 0.466, con un nivel de significado de 0.001, ver tabla 17.



Se observó que el coeficiente de correlación es de 0.466 y según la clasificación de Hernández Samperi, señalando que existe una correlación positiva débil ver tabla 14.

Tabla 17
Correlación Indicador Motivación Institucional versus variable desempeño docente

		Indicador Motivación Institucional (Agrupada)	Variable Desempeño Docente (Agrupada)
Tau_b de Kendall	Indicador Motivación Institucional (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,466**
		N	,001
			37
	Variable Desempeño Docente (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,466**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,001
			37

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

Fuente: Elaboración propia

6.11. Resultados correlación indicador comunicación institucional (agrupada) versus variable desempeño docente

Los resultados obtenidos en esta investigación con respecto a la relación que existe entre indicador comunicación institucional (agrupada) versus variable desempeño docente, es de 0.339, con un nivel de significado de 0.040, ver tabla 18.

Se observó que el coeficiente de correlación es de 0.339 y según la clasificación de Hernández Samperi, señalando que existe una correlación positiva débil ver tabla 14,

Tabla 18
Correlación Indicador Comunicación Institucional (Agrupada) versus variable desempeño docente

		Indicador Comunicación Institucional (Agrupada)	Variable Desempeño Docente (Agrupada)
Tau_b de Kendall	Indicador Comunicación Institucional (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,339*
		N	37
	Variable Desempeño Docente (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,339*
		Sig. (bilateral)	,040
		N	37

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

Fuente: Elaboración propia

6.12. Resultados correlación indicador liderazgo (agrupada) versus variable desempeño docente

Los resultados obtenidos en esta investigación con respecto a la relación que existe entre indicador liderazgo (agrupada) versus variable desempeño docente, es de 0.408, con un nivel de significado de 0.012, ver tabla 19.

Se observó que el coeficiente de correlación es de 0.408 y según la clasificación de Hernández Samperi, señalando que existe una correlación positiva débil ver tabla 14,

Tabla 19
Correlación Indicador Liderazgo (Agrupada) versus variable desempeño docente

			Indicador Liderazgo (Agrupada)	Variable Desempeño Docente (Agrupada)
Tau_b de Kendall	Indicador Liderazgo (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,408*
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	37	37
	Variable Desempeño Docente (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,408*	1,000
	Sig. (bilateral)	,012	.	
	N	37	37	

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

Fuente: Elaboración propia

VII. DISCUSION

Prueba de hipótesis general

Ho: El clima organizacional docente no se relaciona positivamente con en el desempeño docente, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – 2018

Hg: El clima organizacional docente se relaciona positivamente con en el desempeño docente, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – 2018.

A través de la presente investigación, se llegó a demostrar como verdadera la hipótesis general (Hg), que manifiesta que el clima organizacional docente se relaciona positivamente con en el desempeño docente, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – 2018, esta afirmación se sustenta en la prueba estadística, ver tabla 15, donde se encontró que su nivel de significancia de la prueba de hipótesis fue 0.013, con un coeficiente de correlación fue de 0.406, indicando que se acepta la hipótesis general (Hg) además se puede afirmar que la relación entre estas dos variables tiene una correlación positiva débil , según la clasificación propuesta por (Sampieri, 2002), ver tabla 14.

Prueba de hipótesis específica 01

Ho: La confianza institucional no se relaciona positivamente con en el desempeño docente, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – 2018

H1: La confianza institucional se relaciona positivamente con en el desempeño docente, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – 2018.



Con respecto a la hipótesis específica 01 (H1), se rechaza y se acepta la hipótesis nula (Ho), por lo tanto podemos afirmar que la confianza institucional no se relaciona positivamente con en el desempeño docente, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – 2018, esta afirmación se sustenta en la prueba estadística de la hipótesis específica 01, ver tabla 16, donde el valor de significancia es de 0.058, por lo tanto se rechaza la hipótesis específica 01 y se acepta su hipótesis específica nula.

Prueba de hipótesis específica 02

Ho: La motivación institucional no se relaciona positivamente con en el **desempeño docente**, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – 2018

H2: La motivación institucional se relaciona positivamente con en el **desempeño docente**, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – 2018.

La hipótesis específica 02 (H2), que afirma que la motivación institucional se relaciona positivamente con en el **desempeño docente**, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – 2018, se acepta como verdadera, porque al realizar la prueba de hipótesis correspondiente, que su nivel de significancia fue de 0.001 y un coeficiente de correlación de 0.466, ver tabla 17, en base a estos datos estadísticos, podemos aceptar la hipótesis específica 02 (H2) y afirmar que existe una correlación positiva débil entre el indicador motivación institucional y el desempeño docente, ver tabla 14.

Prueba de hipótesis específica 03

Ho: La comunicación institucional no se relaciona positivamente con en el **desempeño docente**, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – 2018



H3: La comunicación institucional se relaciona positivamente con en el **desempeño docente**, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – 2018

Se acepta la hipótesis específica 03 (H3), que manifiesta que la comunicación institucional se relaciona positivamente con en el **desempeño docente**, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – 2018, esta afirmación, se sustenta en la prueba de hipótesis realizada en la tabla 18, donde se observa que tiene un nivel de significancia de 0.040 y un coeficiente de correlación de 0.399, y en base al que el nivel de significancia es menor a 0.05, se acepta la hipótesis 03 y también se puede afirmar que entre el indicador comunicación institucional y la variable desempeño docente, existe una correlación positiva débil, según la clasificación propuesta por (Sampieri, 2002), ver tabla 14.

Prueba de hipótesis específica 04

Ho: El liderazgo institucional no se relaciona positivamente con el **desempeño docente**, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – 2018

H4: El liderazgo institucional se relaciona positivamente con el **desempeño docente**, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – 2018

Con respecto a hipótesis 04 (H4), se acepta, es decir podemos afirmar que el liderazgo institucional se relaciona positivamente con el **desempeño docente**, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – 2018, esta afirmación se sustenta en la prueba de hipótesis realizada, en la tabla 19, donde se observó que el nivel de significancia es de 0.012 (se acepta si nivel de significancia es menor a 0.05) y un coeficiente de correlación de 0.408, por lo tanto podemos aceptar la hipótesis 04 (H4) y afirmar que la relación

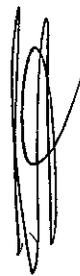
entre el indicador liderazgo institucional y desempeño docente, tiene una correlación positiva débil, ver tabla 14



VIII.-REFERENCIALES

- Aburto, H. (2011). *Las habilidades directivas y su repercusión en el clima organizacional, Tesis Doctoral*. Mexico D.F: Instituto Politecnico Nacional.
- Albañil-Ordinola, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura , Tesis de MAESTRIA*. Piura: Universidad de Piura.
- Álvarez-Indacochea, B., Álvarez-Indacochea, A., Yoza-Rodríguez, N., & Figueroa-Soledispa, M. (2018). La evaluación del desempeño laboral en la Educación Superior. *Dominio de las ciencias*, 362-372.
- Baños, V. (2011). *Competencias esenciales, clima organizacional e innovación como factores de competitividad empresarial: Propuesta y aplicación de un modelo para la detección y desarrollo de competencias en la Pequeña y Mediana Empresa del sector calzado en México. Tesis*. Mexico: Universidad de Madrid.
- Barriga, R. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María - Lima, 2016 , Tesis mMaestria*. Lima: Universidad Mayor de San Marcos.
- Becerra, N. (2010). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01-Lima Sur-2009 , Tesis de maestria*. Lima: Universidad Mayor de San Marcos.
- Brunet, L. (1997). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Mexico: Trilla.
- Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez - Perú 2012. *Scielo*, 22-29.

- Chiavenato. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. Mexico: McGrawHill.
- Dessler, G. (1993). *Organización y Administración*. Mexico: Prentice Hall Interamericana.
- Estrada, L. (S.F). *El desempeño docente*. Carabobo: Universidad de Carabobo.
- Gonçalves, A. (10 de 02 de 2018). *Qualidade.org*. Obtenido de Clima Organizacional: <http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>
- Gregorio Garcia, Luis Segura. (2014). *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay – 2013, Tesis Maestria*. Huari: Universidad Católica Sedes Sapientiae.
- J. Cabero Almenara; M. Llorente Cejudo; J. A. Morales Lozano. (2018). Evaluación del Desempeño Docente en la Formación Virtual. *Revista Iberoamericana de Educación Virtual*, 261-279.
- Jaramillo, C. (01 de 03 de 2018). *SlideShare*. Obtenido de La evolución del clima organizacional: <https://es.slideshare.net/Nayelijm/la-evolucion-del-clima-organizacional>
- Li Chan, A. (2018). Liderazgo, y Clima Institucional. *Revistas Unife*, 21-25.
- Llopis P., J. (01 de 11 de 2017). *Comparacion de dos poblaciones*. Obtenido de La estadística: una orquesta hecha instrumento: <https://estadisticaorquestainstrumento.wordpress.com/2012/12/17/tema-14-comparacion-de-dos-poblaciones/>
- Martinez, A. (2010). Los cuestionarios de opinión del estudiante sobre el desempeño docente. Una estrategia institucional para la evaluación de la enseñanza en Medicina . *Revista Electrónica de Investigación Educativa Vol. 12, No. 1*, 1-19.



- Martinez, S. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su limitación. *Congreso nacional de investigación educativa*, 1-11.
- Morales, P., & Rodriguez, L. (2016). Aplicación de los Coeficientes Correlación de Kendall y Spearman. *Departamento Técnicas Cuantitativas. Decanato de Ciencias Económicas y Empresariales*, 1-8.
- Moreira, R. (2013). *Necesidades de capacitación del profesional del personal administrativo*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Murillo, G. (2009). Evaluación del desempeño docente desde competencias genericas Universidadde Costa Rica. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 1-25.
- Oviedo, H., & Capos-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 572-580.
- Pelaes, O. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción, Tesis doctoral*. Lima: Universidad Mayor de San Marcos.
- Quispe, N. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015. Tesis de grado*. Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas Facultad De Ciencias De La Empresa.
- Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de*. Colombia: Universidad nacional Abierta y a Distancia.
- Robalino, M. (2005). Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. *Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente*, 6-23.
- Sampieri, R. (2002). *Metodología de investigación*. Mexico: McGraw.



- Sandoval C., M. (2004). Concepto y dimensiones del Clima organizacional. *Ensayo*, 83-88.
- Sergio Tobón, Clara Eugenia Guzmán Calderón, Bibiana Tobón . (2018). Evaluación del Desempeño Docente en México: Del Proyecto de Enseñanza al Proyecto Formativo . *Revista Científica Pedagógica Atenas*, 18-33.
- Significados. (10 de 2 de 2018). *Significados*. Obtenido de Significado de calidad: <https://www.significados.com/calidad/>
- Sunedu. (11 de 02 de 2018). *Sunedu*. Obtenido de Ley Universitaria 3220: <https://www.sunedu.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/Ley-universitaria-30220.pdf>
- Valdés, H. (S.F). La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba. *Instituto Central de Ciencias Pedagógicas Coordinador Nacional del LLECE en Cuba*, 1-17.
- Vásquez, A. (2013). Calidad Educativa. *Investigación educativa*, 49-71.
- Velásquez, M. (2015). *Gestión de talento humano para la Cooperativa de Transporte IMCA, Tesis de grado*. Babahoyo: Universidad Nacional Autónoma de los Andes.
- Venutolo, E. (2009). *Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires (Argentina) Tesis doctoral* . Valencia: Universidad Politécnica de Valencia.



IX APÉNDICES

Apéndice 01 Instrumento de clima organizacional

CUESTIONARIO ALUMNOS DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA ADMINISTRATIVA E INGENIERÍA INDUSTRIAL DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA.

Instrucciones: Estimado alumnos, el presente cuestionario es con fines de investigación, es anónimo y nos permitirá brindar una mejor calidad de servicio en la Facultad. Le pedimos que lea atentamente cada pregunta y elija una de las cinco respuestas:

A) Nunca B) Pocas veces C) Regularmente D) Casi siempre E) Siempre

VARIABLE INDEPENDIENTE: CLIMA ORGANIZACIONAL						
ITEMS	INDICADOR	Nunca	Pocas veces	Regularmente	Casi siempre	Siempre
1	¿La universidad le da autonomía para realizar su aula?	A	B	C	D	E
2	¿Se siente cómodo con la actual estructura organizativa de la universidad?	A	B	C	D	E
3	¿Le brinda un estatus, por cada ciclo que se encuentra en la universidad?	A	B	C	D	E
4	¿La centralización de la toma de decisiones de la universidad, le incomoda en su desempeño?	A	B	C	D	E
5	¿Los haberes que cobra la universidad, que percibe actualmente, lo motiva a apoyar a la universidad?	A	B	C	D	E
6	¿La universidad lo motiva para que incremente su rendimiento?	A	B	C	D	E
7	¿Se siente motivado por la universidad?	A	B	C	D	E
8	¿Existe conflictos o desacuerdos con las autoridades?	A	B	C	D	E
9	¿Cómo es la relación interpersonal con las autoridades, buena?	A	B	C	D	E
10	¿Existe cooperación entre alumnos de su clase?	A	B	C	D	E
11	¿La universidad le permite ser flexible, en el desarrollo de sus actividades?	A	B	C	D	E
12	¿La universidad le permite innovar, en el desarrollo de sus actividades?	A	B	C	D	E

Apéndice 02 Instrumento de Desempeño Docente

**CUESTIONARIO ALUMNOS DE LA FACULTAD DE
INGENIERÍA ADMINISTRATIVA E INGENIERÍA INDUSTRIAL
DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA.**

Instrucciones: Estimado alumnos, el presente cuestionario es con fines de investigación, es anónimo y nos permitirá brindar una mejor calidad de servicio en la Facultad. Le pedimos que lea atentamente cada pregunta y elija una de las cinco respuestas:

A) muy malo B) malo C) regular D) bueno E) muy bueno

VARIABLE INDEPENDIENTE: DESEMPEÑO DOCENTE						
ITEMS	INDICADOR	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
13	¿Cómo calificaría el nivel de conocimiento de la materia que imparte el docente?	A	B	C	D	E
14	¿Cómo calificaría la relación que existe entre el conocimiento adquirido en el curso y la realidad?	A	B	C	D	E
15	¿Cómo calificaría el nivel de claridad a la hora de explicar el docente?	A	B	C	D	E
16	¿Cómo calificaría el nivel de rol de estudiante durante el desarrollo de la clase?	A	B	C	D	E
17	¿Cómo calificaría el nivel el nivel de conocimiento adquirido durante la clase?	A	B	C	D	E
18	¿Cómo calificaría el nivel de utilización de las técnicas que utiliza el docente durante su clase?	A	B	C	D	E
19	¿Cómo calificaría el nivel de utilización de los recursos didácticos que utiliza el docente?	A	B	C	D	E
20	¿Cómo calificaría el nivel de conocimiento adquirido en clase, le cubre sus expectativas?	A	B	C	D	E
21	¿Cómo calificaría el nivel de adecuación que hace el docente el proceso de enseñanza aprendizaje, le ayuda a entender mejor el tema?	A	B	C	D	E

X ANEXOS

ANEXO I: Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología a utilizar
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables Generales	
¿Cómo el clima organizacional docente se relaciona con en el desempeño docente , en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega - 2018?	Determinar la relación entre el clima organizacional docente y el desempeño docente, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega - 2018	El clima organizacional docente se relaciona positivamente con en el desempeño docente, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega - 2018	<ul style="list-style-type: none"> • VARIABLES INDEPENDIENTE GENERAL (VIG) - Clima organizacional docente • VARIABLE DEPENDIENTE GENERAL (VDG) - Desempeño docente 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Investigación del marco teórico 2) Determinación de tamaño de muestra 3) Elaborar la encuesta 4) Recoger datos de la encuesta 5) Procesar la información en Spss
Problema Especifico	Objetivo Especifico	Hipótesis Especifico	Variables específicas	
¿Cómo la confianza institucional se relaciona con en el desempeño docente , en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega - 2018?	Determinar la relación entre la confianza institucional y el desempeño docente, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega - 2018	La confianza institucional se relaciona positivamente con en el desempeño docente, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega - 2018	<ul style="list-style-type: none"> • VARIABLE DEPENDIENTE ESPECIFICO (VD1) - Confianza institucional 	<ol style="list-style-type: none"> 6) Determinar resultados 7) Analizar los datos 8) Determinar valides, estadísticamente, de hipótesis 01 9) Determinar valides, estadísticamente, de hipótesis 02.
¿Cómo la motivación institucional se relaciona con en el desempeño docente , en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega - 2018?	Determinar la relación entre la motivación institucional y el desempeño docente, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega - 2018	La motivación institucional se relaciona positivamente con en el desempeño docente , en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega - 2018	<ul style="list-style-type: none"> • VARIABLE DEPENDIENTE ESPECIFICO (VD2) - motivación institucional 	<ol style="list-style-type: none"> 10) Determinar valides, estadísticamente, de hipótesis general
¿Cómo la comunicación institucional se relaciona con en el desempeño docente , en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega - 2018?	Determinar la relación entre la comunicación institucional y el desempeño docente, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega - 2018	La comunicación institucional se relaciona positivamente con en el desempeño docente , en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega - 2018	<ul style="list-style-type: none"> • VARIABLE DEPENDIENTE ESPECIFICO (VD3) - comunicación institucional 	<ol style="list-style-type: none"> 11) Presentar informe
¿Cómo el liderazgo institucional se relaciona con en el desempeño docente , en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega - 2018?	Determinar la relación entre el liderazgo institucional y el desempeño docente, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega - 2018	El liderazgo institucional se relaciona positivamente con en el desempeño docente , en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega - 2018	<ul style="list-style-type: none"> • VARIABLE DEPENDIENTE ESPECIFICO (VD4) - liderazgo institucional 	