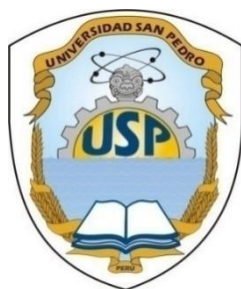


UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSTGRADO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Relación del Clima Organizacional y el Desempeño
Docente en la Institución Educativa “San Pablo” de la
Provincia de San Pablo - Cajamarca - 2015**

Tesis para obtener el Grado de Doctor en Educación:
Gestión y Ciencias de la Educación

Autor: Mg. Mantilla Gallardo, Eliseo
Asesora: Dra. Sole Arrondo, María Elena

TRUJILLO-PERU
2019

INFORME DE INVESTIGACIÓN

PALABRA CLAVE:

Tema:	Clima organizacional
Especialidad:	Educación

Líneas de Investigación	Gestión de la Educación
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Otra Ciencias Sociales
Disciplina	Ciencias Sociales, Interdisciplina

Key Word:

Topic:	Organizational climate
Specialty:	Education

Lines of Investigation	Education Management
Area	Social Sciences
Sub área	Other Social Sciences
Discipline	Social Sciences, Interdisciplinary

TITULO

RELACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE
EN LA INSTITUCION EDUCATIVA “SAN PABLO” DE LA PROVINCIA DE
SAN PABLO - CAJAMARCA - 2015

TITLE

RELATION OF THE ORGANIZATIONAL CLIMATE AND THE TEACHING
PERFORMANCE IN THE “SAN PABLO” EDUCATIONAL INSTITUTION OF
THE PROVINCE OF SAN PABLO - CAJAMARCA - 2015

RESUMEN

El propósito principal de este trabajo es determinar qué nivel de vínculo existe entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Docente dentro de la Institución materia de estudio.

Metodológicamente, dicha investigación se indica que es Básica, de diseño correlacional. Presenta una población muestral representada por 68 sujetos perteneciente a la Institución Educativa San Pablo Provincia San Pablo - Cajamarca. Se ha utilizado un cuestionario dirigido tanto para docentes y estudiantes.

Como resultado prevalece que el Clima Organizacional se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa “San Pablo”, de forma directa y significativa. (Demostrado según $R = 0.963$, y un nivel de significancia $p = 0,000$). (Tabla 09, Figura 09).

Asimismo, manifestando la necesidad de buscar las mejoras del clima Organizacional de dicha Institución Educativa mejorará el desempeño docente de manera directa, y viceversa.

Palabras clave: Clima Organizacional - Desempeño Docente.

ABSTRACT

The main purpose of this work is to determine what level of link exists between the Organizational Climate and Teaching Performance variables within the Institution studied.

Methodologically, said research is indicated to be Basic, of correlational design. It presents a sample population represented by 68 subjects belonging to the San Pablo Educational Institution, San Pablo Province - Cajamarca. A questionnaire addressed to both teachers and students has been used.

As a result, it prevails that the Organizational Climate is related to teaching performance in the educational institution "San Pablo", in a direct and significant way. (Demonstrated according to $R = 0.963$, and a significance level of $p = 0.000$)

Likewise, manifesting the need to seek improvements in the Organizational climate of said Educational Institution will improve teaching performance directly, and vice versa.

Keywords: Organizational Climate - Teaching Performance.

INDICE

INFORME DE INVESTIGACIÓN	i
TITULO	ii
RESUMEN	iii
ABSTRACT	iv
índice	v
CAPITULO I	1
INTRODUCCION	1
1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACION CIENTIFICA	2
1.1. Antecedentes internacionales.....	2
1.2. Antecedentes Nacionales	2
1.3. Antecedentes regionales.	2
1.4. Antecedentes Locales.....	3
MARCO REFERENCIAL	3
A.- Clima Organizacional	3
1. Definición. -	3
2. Importancia. -.....	4
3. Características. -	4
4. Factores. -.....	4
5. Formas de sistemas organizativos de Clima Organizacional	4
6. Dimensiones	5
B.- Desempeño Docente	6
1. Definición.....	6
2. Factores	6
3. Dimensiones	6
4. Evaluación.....	7
5. Como Evaluar	7
6. Dimensiones para Evaluar.....	7
7. Procedimientos.....	7
8. Instrumentos para realizar esta Evaluación.....	8
9. Importancia.....	8
10. Conexión del Estado Organizacional frente al Desempeño del Docente	8
2. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION	9

3. PROBLEMA	10
3.2. Enunciado.....	11
3.2.1. Problema General.....	11
3.2.2. Problemas Específicos.....	12
4. CONCEPTUALIZACION Y OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES	12
5. HIPOTESIS	15
5.1.- Hipótesis General	15
5.2. Hipótesis Específicas	15
6. OBJETIVOS	16
6.1. Objetivo General	16
6.2. Objetivos Específicos	16
CAPITULO II	17
METODOLOGIA	17
2.1. Tipo de Diseño.....	18
2.1.1. Tipo de estudio.....	18
2.1.2. Diseño.....	18
2.2. Población y Muestra.....	18
2.2.1. Población Muestral.....	18
2.2.2. Muestra.....	18
2.2.3. Métodos de Investigación.....	19
2.3. Técnicas, Instrumentos y Validez.....	19
2.3.1. Técnicas e Instrumentos.....	19
2.3.2. La Validez y la Confiabilidad.....	19
2.4. Procesamiento y Análisis.....	20
2.3.1. Análisis de Datos.....	20
CAPITULO III	22
RESULTADOS	22
1. Descripción. -.....	23
CAPITULO IV	35
ANALISIS Y DISCUSION	35
4.1. Discusión de Resultados. -.....	36
CAPITULO V	40
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	40
5.1 CONCLUSIONES.....	41

5.2. RECOMENDACIONES	43
AGRADECIMIENTO	44
CAPITULO VI	45
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	45
anexos	49
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	A
ANEXO 2: OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	B
ANEXO 3: BASE DE DATOS	D
ANEXO 4: CUESTIONARIO DOCENTE	H
ANEXO 5: CUESTIONARIO ESTUDIANTE	J
ANEXO 6: VALIDEZ DEL INSTRUMENTO	K
ANEXO 7: AUTORIZACION DE LA LE.	P
ANEXO 8: RELACION DE ALUMNOS Y DOCENTES	Q
ANEXO 9: EVIDENCIAS DE INVESTIGACION	U

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Variable I y Variable II.....	12
Cuadro 2: Dimensión Operacional de las Variables e Indicadores.....	14
Cuadro 3: Cantidad Muestral.....	19
Cuadro 4: Juicio de Expertos.....	20

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Clima Organizacional en el personal docente de la I.E. "San Pablo", Provincia de San Pablo - Cajamarca - 2015.....	23
Tabla 2: Ambiente Laboral en el personal docente de la I.E. "San Pablo", Provincia de San Pablo- Cajamarca- 2015.....	24
Tabla 3: Manejo de conflicto en el personal docente de la I.E. "San Pablo", Provincia de San Pablo- Cajamarca - 2015.....	25
Tabla 4: Liderazgo en el personal docente de la I.E. "San Pablo", Provincia de San Pablo - Cajamarca - 2015.....	26
Tabla 5: Desempeño Docente en el personal docente de la I.E. "San Pablo", Provincia de San Pablo - Cajamarca - 2015.....	27
Tabla 6: Estrategias metodológicas de los docentes dela I.E. "San Pablo", Provincia de San Pablo - Cajamarca - 2015.....	28
Tabla 7: Planificación de los docentes de la I.E. "San Pablo", Provincia de San Pablo - Cajamarca- 2015.....	29
Tabla 8: Roles de los docentes de la I.E. "San Pablo", Provincia de San Pablo - Cajamarca - 2015.....	30
Tabla 9: El Clima Organizacional y su relación con el desempeño docente de la I.E. "San Pablo", Provincia de San Pablo - Cajamarca - 2015.....	31
Tabla 10: El ambiente Laboral y su relación con el desempeño docente de la I.E. "San Pablo", Provincia de San Pablo - Cajamarca - 2015.....	32
Tabla 11: El manejo de conflicto y su relación con el desempeño docente de la I.E. "San Pablo", Provincia de San Pablo - Cajamarca - 2015.....	33
Tabla 12: El Liderazgo y su relación con el desempeño docente de la I.E. "San Pablo", Provincia de San Pablo - Cajamarca - 2015.....	34

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Clima Organizacional en el personal docente de la I.E. "San Pablo", Provincia de San Pablo - Cajamarca - 2015.	23
Figura 2: Ambiente laboral en el personal de la I.E. "San Pablo", Provincia de San Pablo - Cajamarca - 2015.	24
Figura 3: Manejo de conflicto en el personal docente de la I.E. "San Pablo", Provincia de San Pablo - Cajamarca - 2015.	25
Figura 4: Liderazgo en el personal docente de la I.E. "San Pablo", Provincia de San Pablo - Cajamarca - 2015.	26
Figura 5: Desempeño docente de la I.E. "San Pablo", Provincia de San Pablo - Cajamarca - 2015.	27
Figura 6: Estrategias metodológicas de los docentes de la I.E. "San Pablo", Provincia de San Pablo- Cajamarca - 2015.	28
Figura 7: Planificación de los docentes de la I.E. "San Pablo", Provincia de San Pablo - Cajamarca - 2015.....	29
Figura 8: Roles de los docentes de la I.E. "San Pablo", Provincia de Sa Pablo - Cajamarca - 2015.....	30
Figura 9: El clima organizacional y su relación con el desempeño docente de la I.E. "San Pablo, Provincia de San Pablo - Cajamarca - 2015.....	31
Figura 10: El ambiente Laboral y su relación con el desempeño docente de la I.E. "San Pablo", Provincia de San Pablo - Cajamarca - 2015.	32
Figura 11: El manejo de conflicto y su relación con el desempeño docente de la I.E. "San Pablo", Provincia de San Pablo - Cajamarca - 2015.	33
Figura 12: El Liderazgo y su relación con el desempeño docente de la I.E "San Pablo", Provincia de San Pablo - Cajamarca - 2015.....	34

CAPITULO I
INTRODUCCION

1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACION CIENTIFICA

El Informe de Investigación Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa “San Pablo” de la provincia de San Pablo - Cajamarca - 2015, ha sido desarrollado para determinar el vínculo que existe entre estas dos variables.

1.1. Antecedentes internacionales.

Medina (2017), en su estudio realizado en un centro Educativo particular de la ciudad de Quito, revela entre sus principales conclusiones a dos microclimas; asimismo se encuentra en un nivel medio lo referente al desempeño de los docentes. Otro autor como Zans (2017), en su informe realizado en Managua, arribó que los resultados son de euforia y entusiasmo; motivando y generando un ambiente propicio para la productividad dentro del Centro Universitario. También Luengo (2013), en su informe efectuado en Centros de Educación inicial, en Venezuela. arribó de que predomina un clima autoritario. que la correlación de esta relación fue alta y estadísticamente significativa.

1.2. Antecedentes Nacionales

A nivel nacional se ha considerado a Fiestas (2018), en su informe desarrollado en la Universidad San Pedro, Piura, quien arribó de que efectivamente la relación de dichas variables en estudio no tiene incidencia significativa. También Chávez (2015), en su informe muestra y afirma que entre dichas variables hay una relación directa y significativa, en la institución ISTE Argentina en Lima. Asimismo, García y Segura (2014), en su estudio indica que hay una correlación moderada y muy significativa.

1.3. Antecedentes Regionales

Dentro de este nivel regional se está considerando a autores como Lingán (2015), que en su informe hace mención que existe una correlación

significativa dentro de sus variables. También según Sánchez (2016), en su trabajo efectuado en la Institución Educativa N° 83006, en la ciudad de Cajamarca; manifiesta y concluye que, dicha relación es bueno con un 74.1%. Por otro lado, según Barrantes (2015), en su informe de investigación efectuado entre el personal docente y administrativo de la Institución Educativa “José María Arguedas, arribó a la conclusión donde resalta que, el factor con una percepción de mayor aprobación es el liderazgo; donde predomina y dirige el trabajo en grupo, mientras que, la motivación es el factor con debilidad en el desarrollo del clima organizacional.

1.4. Antecedentes Locales.

En este nivel se está considerando a Alva (2018), en su informe trabajado en una I.E. de la ciudad de Trujillo; se encontró que se demuestra que las variables materia en estudio se enlazan de manera directa y significativa. Según Quispe (2016), Quispe (2016), en su informe desarrollado en la Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, concluye que el ambiente de trabajo no es el más cómodo, por tanto, existe insatisfacción de los trabajadores. También Guzmán (2015), en su informe desarrollado en Trujillo y Florencia de Mora; arribó a las conclusiones de que el clima organizacional en los docentes en estas dos instituciones, es Bajo.

MARCO REFERENCIAL

A.- Clima Organizacional

1. Definición. -

Chiavenato (2009), manifiesta que es aquello que se mantiene en una institución según la parte emocional de los individuos. (pág. 141). Por otro lado, según el Ministerio de Salud (2009), también explica acerca de este concepto, como aquellas percepciones de miembros de una institución respecto al trabajo. (pág. 16).

2. Importancia. -

El clima organizacional se torna de mucha importancia, pues hace referencia a la situación laboral, e impacta sobre los niveles de efectividad de la organización. Por su parte el Ministerio de Salud (2009), señala la importancia, con el propósito a realizar planes para optimizar la producción del potencial humano. (pág. 16).

3. Características. -

Galarsi y Marrau (2007), caracterizan y manifiestan que este clima impacta fuertemente el modo de proceder de cada uno de los integrantes; un buen clima determina y garantiza en cierta manera el nivel de responsabilidad y filiación de los colaboradores, pues responden con un alto sentido de compromiso e identificación, más un clima deteriorado, no incentiva y tampoco puede esperar óptimos niveles de identificación. Sin embargo, aun cuando puede experimentar algunos cambios debido a circunstancias coyunturales, mantiene cierta vigencia dentro de la institución.

Por otro lado, indica características negativas tales como: la rotación permanente, así como el ausentismo, son indicadores de un deficiente clima institucional; asimismo, los estilos directivos, las estrategias y métodos de gestión, así como los procedimientos para contratar al personal, los despidos y otros, son afectados por el clima institucional.

4. Factores. -

Goncalves (2000), citado por Guzmán (2015), menciona acerca de los factores que afectan el desarrollo de los miembros dentro de una institución. Cabe resaltar que no inciden de manera directa, sino de las percepciones que tengan sus miembros. (pág. 31).

5. Formas de sistemas organizativos de Clima Organizacional

Likert citado por Alva (2018), considera las siguientes formas de sistemas organizativos: Autoritario, Paternalista, Consultivo y Participativo. Dando

énfasis el liderazgo de la persona que está a cargo de una empresa. (pág. 17, 18).

6. Dimensiones

Litwin y Stinger (1978), citado por Sánchez (2016), presentan:

1. Estructura, aquella percepción que una institución que se refiere a la burocracia, al ambiente laboral no estructurado.
2. Responsabilidad, se refiere a la vocación interna de los integrantes de la institución.
3. Recompensa, se refiere a la adecuación del incentivo recibido por la labor bien realizado.
4. Desafío, abarca a todos aquellos sentimientos de cada uno de los integrantes que imponen el trabajo.
5. Relaciones, se refiere al sentimiento de parte de los integrantes, donde existe un grato ambiente laboral y social.
6. Cooperación, referido al apoyo mutuo que prevalece dentro de los miembros de una Organización.
7. Estándares, aquello donde se pone énfasis a aquellas normas de trabajo y rendimiento.
8. Conflictos, aquello que se refiere al sentimiento de los miembros de una organización. Y se aceptan las opiniones discrepantes a fin de llegar a soluciones.
9. Identidad, es aquello que se refiere al sentimiento de posesión y dominio, y de compartir con la institución los objetivos personales.

B.- DESEMPEÑO DOCENTE

1. Definición

Lingán (2015), hace una acotación respecto al desempeño docente, y manifiesta como el conjunto de acciones que efectúa el docente a fin de elevar el nivel cultural de los estudiantes y por consiguiente al contexto social en el cual se desenvuelve, para ello se exige movilizar una serie de herramientas pedagógicas. (pág. 49). Asimismo, según acota el Ministerio de Educación (2012), dentro del Marco, indica e identifica 03 condiciones de estudio. (p. 24)

2. Factores

El Ministerio de Educación (2016), acota que está determinado por factores. e indica 03 tipos. Los cuales se refieren a los estudiantes y al contexto mismo.

3. Dimensiones

Se está considerando:

A. Estrategias metodológicas.

Nisbet (1987), menciona como Estrategias a las intervenciones pedagógicas con la finalidad de incrementar procesos espontáneos, las cuales concatenan puntualmente al aprendizaje significativo, como al aprender a aprender.

B. Planificación.

Carucci (2003), manifiesta a la planificación, que es una herramienta de soporte al proceso de dirección, contribuyendo a prosperar la calidad de las decisiones. (pág. 7).

Por otro lado, se expresa como el conjunto de actividades en la práctica Docente; donde la Planificación se refiere a la previsión de la ejecución de las actividades y los recursos.

4. Evaluación

Por su parte Chiavenato (2009), al respecto asegura que es un procedimiento de valoración del desarrollo de la persona, indicando que es un proceso para estimar las cualidades de algún objeto o persona.

5. Como Evaluar

Valdés (2000), este autor proporciona y muestra algunos métodos pertinentes tales como:

Las Capacidades pedagógicas, la Observación dentro de clases, las Pruebas objetivas estandarizadas, el Test de conocimientos y por último la Autoevaluación.

6. Dimensiones para Evaluar

Según, Valdés (2000), hace una acotación y presenta 5 Dimensiones para efectuar la referida evaluación al Desempeño Docente.

La Dimensión 1, referida a las Capacidades Pedagógicas; la Dimensión 2, que tiene que ver con la Emocionalidad, es decir los sentimientos; Dimensión 3, que tiene incidencia sobre el desempeño de la función laboral; Dimensión 4, que incluye a las Relaciones Interpersonales en General; y por último la Dimensión 5, que acota sobre los Resultados de su labor Educativa.

7. Procedimientos

El Ministerio de Educación (2012), hace mención e indica que está inmerso en el Dominio II y que contiene una competencia (5) y en concordancia con los desempeños 9, 25, 26, 27, 28 y 29, donde se exponen, se diseña, utiliza, se elabora, se sistematiza, y contiene métodos e instrumentos, que refiere sobre la evaluación permanente del aprendizaje según objetivos previstos, así como la retroalimentación a sus estudiantes. (pág. 29, 36 y, 37).

8. Instrumentos para realizar esta Evaluación

Valdés (2000), señala sobre los instrumentos de evaluación, el más utilizado es un cuestionario; las cuales deben de realizarse antes de la terminación del año lectivo.

9. Importancia

La importancia que se indica para que evaluar entre otros puntos es que el Docente incrementará sus conocimientos, afinará su manera de enseñar, consecuentemente con el único fin de contribuir en la formación integral del estudiante.

10. Conexión del Estado Organizacional frente al Desempeño del Docente

Según Sánchez (2013), tiene a bien señalar las dimensiones, considerando para este análisis del ambiente Laboral, el manejo de conflicto y también el Liderazgo.

A. Ambiente Laboral y Desempeño Docente.

Es indiscutible que el ambiente laboral es un factor clave en las relaciones de trabajo. se ha demostrado que este influye notablemente en la productividad y en la vida personal de los empleados. Según manifiesta Zans (2017), indica que, es de optimismo, además acota que se debe considerar las opiniones y sugerencias de la comunidad universitaria, a fin de incrementar desempeño laboral en la facultad.

B. Manejo de Conflicto y Desempeño Docente

Manejo de Conflicto, es el acto referente a criterios éticos que apoyan en el aprender a convivir y el aprender a ser, dentro de las Instituciones educativas. También Lingán (2015), en su informe indica que este se comporta de manera directa y significativa; sin embargo, con limitaciones, tal es el caso muy relevante debido a la falta de incentivos.

C. Liderazgo y el Desempeño Docente.

Robbins y Judge (2013), referente al Liderazgo manifiesta que es la destreza para contribuir en un grupo orientado hacia el logro de un objetivo, y metas. También acota de la necesidad de las instituciones de contar con un liderazgo firme y una administración sólida a fin de lograr optimizar la eficiencia. (pág. 368). Para lo cual Barrantes (2015), en su informe relacionado a este tema desarrollado, manifiesta que, en relación al liderazgo, que sus trabajadores están muy satisfechos con el liderazgo que ejerce su directora, pues dirige el trabajo en grupo, y su influencia está enfocada a alcanzar metas institucionales.

2. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

Este estudio va a constituir una herramienta teórico y práctico referido al tema inmersos en el Sistema Educativo Peruano, y muy en particular para la Institución Educativa San Pablo; Constituye un tema de mucho interés, y se justifica ya que sus resultados permitirán fomentar a la mejora continua respecto a la toma de decisiones.

Podemos acotar, asimismo, que este trabajo de investigación es relevante, ya que sirve para conocer la realidad de la problemática de todos los integrantes de la institución educativa “San Pablo”. También constituye un tema muy oportuno, acertada, y se justifica, ya que sus resultados permitirán a los responsables de esta Institución Educativa, conocer los aportes y el impacto Socio-educativo esperado que beneficiaran a todos los actores que la integran y formular propuestas que realmente coadyuven a su fortalecimiento. Finalmente, la presente investigación se considera que es pertinente, pues servirá como una fuente de consulta, debido a que tendrán a su disposición un material de información teórica, práctico, metodológico, muy relevante y de modo que servirá para ampliar el panorama sobre la importancia acerca de este estudio en las diversas Instituciones Educativas de la Región Cajamarca, y en consecuencia de otras regiones del país, que permitan generar nuevas investigaciones.

3. PROBLEMA

3.1. Planteamiento del problema

El clima organizacional en los últimos años, viene observando cambios constantes, tales como actividades violentistas, creando malestar tanto a los educandos y docentes. Estos problemas, en muchas oportunidades se suscitan por los malos e inapropiados criterios sobre manejos internos. En nuestro país, existe mucha incertidumbre; por tanto, se dice que tiene directa influencia no solo de los agentes educativos; sino también en la forma cómo se van conducir, relacionar, desplazar y actuar dentro de las instituciones educativas.

Al efectuar un análisis referente al tema de estudio, encontramos lo relevante importante que es; tal es el caso que, en América Latina, la Organización Mundial del Trabajo, informa que cada año las organizaciones aumentan los servicios de consultoría por estudios de clima organizacional; con lo que se demuestra que los esquemas estructurales de las organizaciones buscan proponer mejoras. Asimismo, continuando analizando a nivel internacional según Medina (2017), en su estudio realizado en un centro Educativo particular de la ciudad de Quito, revela entre sus principales conclusiones a dos microclimas; asimismo se encuentra en un nivel medio lo referente al desempeño de los docentes. A nivel Nacional, es así que según Chávez (2015), en su informe muestra y afirma que entre dichas variables hay una relación directa y significativa, en la institución ISTE Argentina en Lima.

Asimismo, a nivel regional, según Sánchez (2016), en su trabajo efectuado en la Institución Educativa N° 83006 en la ciudad de Cajamarca; manifiesta y concluye que, dicha relación es bueno con un 74.1%.

En el contexto donde se ha llevado a cabo este estudio, que es en la Institución Educativa San Pablo, se considera que existe desmotivación, también insatisfacción, poca comunicación, situaciones que conllevan a generar consecuencias limitantes, posiblemente debido a la falta de coordinación en las

actividades, asimismo existe poca identificación con las actividades que se propician en la institución. Por tanto, se concluye que, a nivel internacional, nacional y local, los problemas por lo general coinciden respecto al tratamiento de estas dos variables materia de estudio; es decir, atraviesan una profunda crisis educativa, asimismo cultural, económica, social, psicológica. Bajo los argumentos señalado sobre esta realidad, surge la necesidad de investigar cómo se relacionan ambas variables. Para ello se tendrá en cuenta el desarrollo de manera permanente y programadas de talleres de capacitaciones, referentes al clima organizacional, liderazgo, entre otros, tanto a los directivos, equipo directivo, y otros agentes del colegio “San Pablo”, a fin de sensibilizar, y fomentar al fortalecimiento de tener un grato ambiente laboral y por ende obtener un excelente desempeño de todo el personal en general. consecuentemente, todo esto obliga al autor como trabajador de la UGEL SAN PABLO, por inquietud propia desarrollar este trabajo de investigación como un instrumento de apoyo, en beneficio de los docentes, directivos y demás agentes de esta Institución Educativa San Pablo.

3.2. Enunciado

3.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Pablo” de la Provincia de San Pablo -Cajamarca - 2015?

3.2.2. Problemas Específicos

- a). - ¿Cómo es la relación entre el ambiente laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Pablo” de la provincia de San Pablo-Cajamarca-2015?
- b). - ¿Cómo es la relación entre el manejo de conflicto y el desempeño docente en la Institución educativa “San Pablo” de la Provincia de San Pablo-Cajamarca-2015?
- c). - ¿Cómo es la relación entre el liderazgo de los directores y el personal con el desempeño docente en la Institución Educativa “San Pablo” de la Provincia de San Pablo-Cajamarca-2015?

4. CONCEPTUALIZACION Y OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Behar, (2008), dentro de su aporte acerca de las variables, manifiesta que son debates entre individuos y conjuntos. Por tanto, para operativizarlas se tiene que precisar su valor y ser susceptible a medición. (pág. 53).

Cuadro 1: Variable I y Variable II

Variable I	Variable II
X: Clima Organizacional	Y: Desempeño Docente

Fuente: El autor de esta investigación.

(V. I) Clima Organizacional

Definición conceptual:

Chiavenato (2009), manifiesta que es aquello que se mantiene en una institución según la parte emocional de los individuos. (pág. 141).

Definición operacional.

El clima organizacional es estudiado en base a las dimensiones: Ambiente Laboral, Manejo de Conflictos, Liderazgo a fin de lograr un trabajo satisfactorio para la institución

(V. II) Desempeño Docente

Definición conceptual

Lingán (2015), hace una acotación respecto al desempeño docente, e indica al grupo de acciones que realiza el docente para elevar su nivel cultural de estudiante, así como en el contexto social, para ello se exige movilizar una serie de herramientas pedagógicas. (pág. 49).

Definición operacional.

Es un proceso que implica evaluar la variable dependiente en función de sus dimensiones. Este proceso implica hacer uso del test tanto para docentes y estudiantes del Colegio San Pablo teniendo en cuenta un cuestionario, una guía de observación con las siguientes dimensiones, y con un valor de calificación: Nunca, A veces,

Cuadro 2: Dimensión Operacional

Variables	Dimensiones	Indicadores
<p>Variable I</p> <p>Clima Organizacional</p>	<p>Ambiente Laboral</p> <p>Manejo de conflictos</p> <p>Liderazgo</p>	<p>Delegación de Funciones</p> <p>Trabajo en Equipo</p> <p>Confianza</p> <p>Resolución de Problemas</p> <p>Dialogo</p> <p>Empatia</p> <p>Influencia</p> <p>Capacidad de convocatoria</p> <p>Consenso</p>
<p>Variable II</p> <p>Desempeño Docente</p>	<p>Metodológica</p> <p>Planificación</p> <p>Rol del docente</p>	<p>Materiales didácticos</p> <p>Motivación</p> <p>Técnica de enseñanza</p> <p>Motivación curricular</p> <p>Unidad de aprendizaje</p> <p>Instrumento de evaluación</p> <p>Mediador</p> <p>Orientador</p> <p>Investigador</p>

5. HIPOTESIS

5.1.- Hipótesis General

H₁: El Clima Organizacional se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa “San Pablo” de la Provincia de San Pablo-Cajamarca-2015

H₀: El clima organizacional no se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa “San Pablo” de la Provincia de San Pablo-Cajamarca-2015

5.2. Hipótesis Específicas

- a). El Ambiente laboral se relaciona significativamente con el Desempeño Docente en la Institución Educativa “San Pablo” de la Provincia de San Pablo-Cajamarca-2015.
- b). El Manejo de conflictos se relaciona favorablemente con el Desempeño Docente en la Institución Educativa “San Pablo” de la Provincia de San Pablo-Cajamarca-2015.
- c). El Liderazgo se relaciona satisfactoriamente con el Desempeño Docente en la Institución Educativa “San Pablo” de la Provincia de San Pablo-Cajamarca-2015.

6. OBJETIVOS

6.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el nivel de Desempeño Docente en la Institución Educativa “San Pablo” de la Provincia de San Pablo-Cajamarca-2015

6.2. Objetivos Específicos

- a. Identificar el nivel de relación que existe entre el ambiente Laboral con el Desempeño en la Institución Educativa “San Pablo” de la Provincia de San Pablo-Cajamarca-2015
- b. Identificar el nivel de relación que existe entre el Manejo de conflictos con el Desempeño en la Institución Educativa “San Pablo” de la Provincia de San Pablo-Cajamarca-2015
- c. Establecer el nivel de relación que existe entre el Liderazgo Democrático de los directores y del personal con el Desempeño en la Institución Educativa “San Pablo” de la Provincia de San Pablo-Cajamarca-2015

CAPITULO II
METODOLOGIA

2.1. Tipo de Diseño

2.1.1. Tipo de estudio

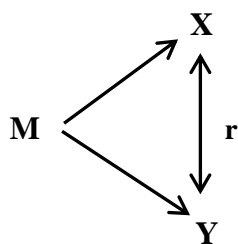
Es Básica.

2.1.2. Diseño

Corresponde al tipo Descriptivo, y correlacional.

El Diseño de Correlación, se manifiesta por la relación recíproca, grado de la relación cuantitativa y sentido de la variación de dos o más series de datos, según como lo señalan Sánchez, Reyes y Mejía. (2018).

El Diagrama representativo queda reflejado de esta manera:



M: Es la Muestra

X: Variable I: Clima Organizacional

Y: Variable II: Desempeño Docente

r: Relación

2.2. Población y Muestra

2.2.1. Población Muestral

La Población Muestral lo constituye 11 Docentes y 57 Estudiantes, pertenecientes al 3er. Grado de Educación Secundaria: Sección A=29 y B=28 de la Institución Educativa San Pablo.

2.2.2. Muestra

Se ha tenido como muestra a 11 docentes y 57 estudiantes.

Cuadro 3: Cantidad Muestral

GRADO Y SECCION	CANTIDAD DE ESTUDIANTE
DOCENTES	11
ESTUDIANTES	57
TOTAL	68

Fuente: Actas Consolidadas de Evaluación Integral

2.2.3. Métodos de Investigación

El Método de Investigación empleado en este informe es el Descriptivo. Hernández, Fernández y Baptista (2010), acotan que dicho método trata en describir, analizar e interpretar de manera sistemática referente a hechos o fenómenos.

2.3. Técnicas, Instrumentos y Validez

2.3.1. Técnicas e Instrumentos

Como Técnica se ha utilizado la encuesta, y el instrumento fue el cuestionario.

De tal manera que, se construyó una encuesta tanto para analizar el Clima Organizacional y otra para el Desempeño Docente con 20 y 20 ítems según corresponda.

Dichos instrumentos se realizaron en base a la escala de Likert.

2.3.2. La Validez y la Confiabilidad

1. Validez. -

Se refiere al grado real en que un instrumento mide las variables materia de estudio.

Para tal caso vemos; la Validez Interna, instrumento que verifica si fue elaborado considerando las concepciones teóricas y otros en base al objetivo de investigación. La Validez de Constructo, verifica la

evidencia empírica y fundamentos teóricos apoyan la idoneidad basadas en los resultados de las pruebas. Y también la Validez de Experto, a través del cual fue sometido a juicio de 5 expertos, aportes que fueron necesarios en la verificación al estudio planteado.

Cuadro 4: Opinión de Expertos

EXPERTOS	CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Dr. Eduardo Javier Yache Cuenca	Válido	Válido
Dra. Mary Jhanina Llamo Burga	Válido	Válido
Dr. Cesar Contreras Segovia	Válido	Válido
Dra. Juana Rosa Burgos Castañeda	Válido	Válido
Dra. Dora Inés Moncada Alvites	Válido	Válido

FUENTE: El Autor

2. Confiabilidad. -

En este caso, se tomó como prueba piloto a 11 Docentes y 8 Estudiantes. Se tuvo en consideración el programa SPS versión 23.0, el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach, a fin de lograr un alto nivel de confiabilidad para una medición objetiva en la presente investigación. (Anexo 6).

2.4. Procesamiento y Análisis

2.3.1. Análisis de Datos

Se tuvo en cuenta:

A. Método descriptivo:

Las tablas de distribución de frecuencia prevalecieron para este análisis de las variables de estudio con sus respectivas escalas, así como los gráficos estadísticos.

B. Método inferencial:

Se utilizó la prueba de kolmogorov– Smirnov, para determinar si los instrumentos obedecen a la estadística paramétrica o no paramétrica. Las relaciones entre las variables se hicieron a través de la correlación de Pearson. ($p < 0.05$).

La Confiabilidad de los instrumentos se realizó teniendo en cuenta el coeficiente de Alfa Cronbach.

CAPITULO III

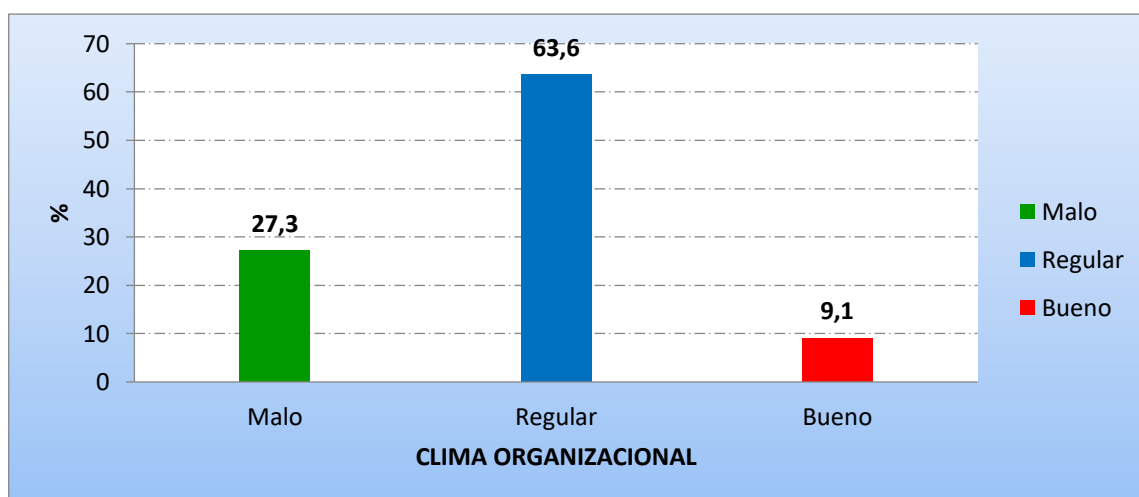
RESULTADOS

1. Descripción. -

Tabla 1: Clima Organizacional del personal Docente de la I.E. San Pablo, provincia de San Pablo - Cajamarca - 2015

Clima Organizacional	Nº	%
Malo	3	27.30
Regular	7	63.60
Bueno	1	9.10
Total	11	100.00

Fuente: Base de datos según el autor.



Fuente: Tabla 1

Figura 1: Clima Organizacional del Personal Docente de la I.E. San Pablo, provincia de San Pablo - Cajamarca - 2015

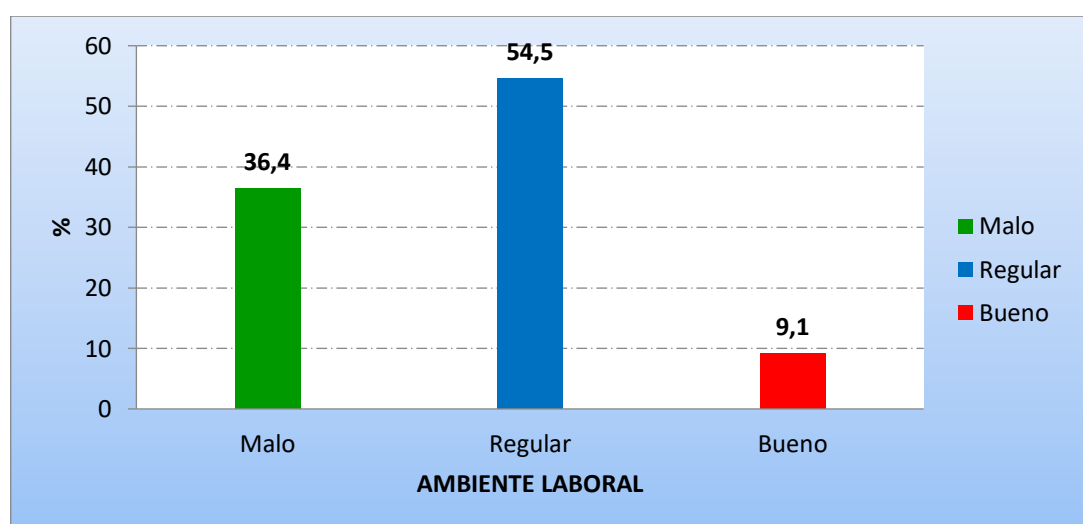
INTEPRETACION:

Describiendo según Tabla 1 y Figura 1, se contempla respecto al clima organizacional de los Docentes, que el 63.60 % comprenden un nivel regular, el 27.30 % un nivel malo, en tanto que el 9.10 % un nivel bueno. Denotándose que la prevalencia del clima organizacional que se percibe es de nivel regular (63.60 %), indicando la urgente necesidad de una mejora.

Tabla 2: Ambiente Laboral del Personal Docente de la I.E. San Pablo, provincia de San Pablo - Cajamarca - 2015.

Ambiente laboral	N°	%
Malo	4	36.40
Regular	6	54.50
Bueno	1	9.10
Total	11	100.00

Fuente: Base de datos según el autor.



Fuente: Tabla 2

Figura 2: Ambiente Laboral del personal Docente de la I.E. San Pablo, provincia de San Pablo, provincia de San pablo – Cajamarca - 2015

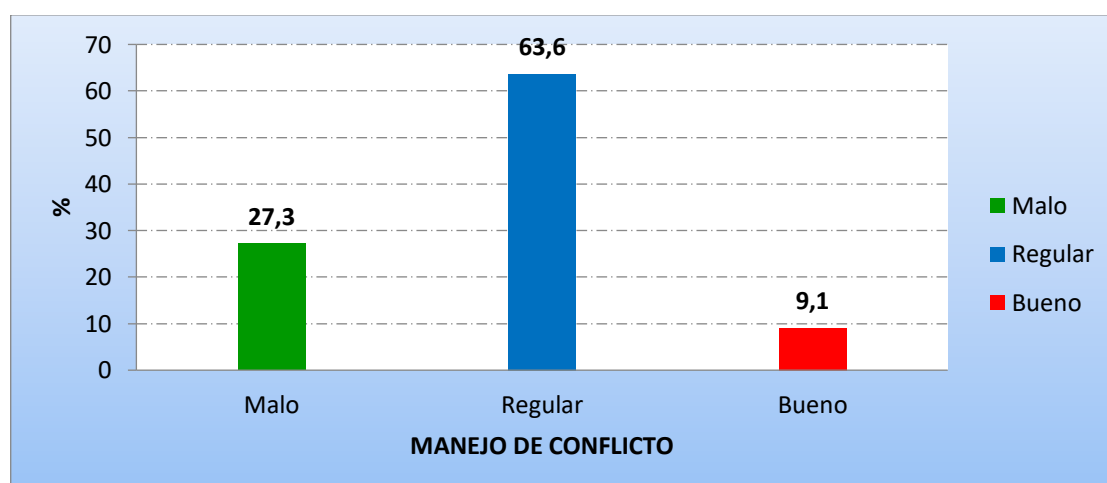
INTEPRETACION:

Describiendo según Tabla 2 y Figura 2, sobre el Ambiente Laboral de los Docentes, el 54.50 % perciben un nivel regular, un 36.40 % el nivel malo, en tanto que el 9.10 % el nivel bueno. Denotándose que la prevalencia del ambiente laboral que se percibe es de nivel regular (54.50 %). Indicando la necesidad de trabajar mucho a fin de conseguir superar el nivel del ambiente laboral que se percibe.

Tabla 3: Manejo de Conflicto en el personal Docente de la I.E. San Pablo, provincia de San Pablo - Cajamarca-2015

Manejo de conflicto	N°	%
Malo	3	27.30
Regular	7	63.60
Bueno	1	9.10
Total	11	100.00

Fuente: Base de datos según el autor.



Fuente: Tabla 3.

Figura 3: Manejo de Conflicto en el personal Docente de la I.E. San Pablo, provincia de San Pablo-Cajamarca-2015

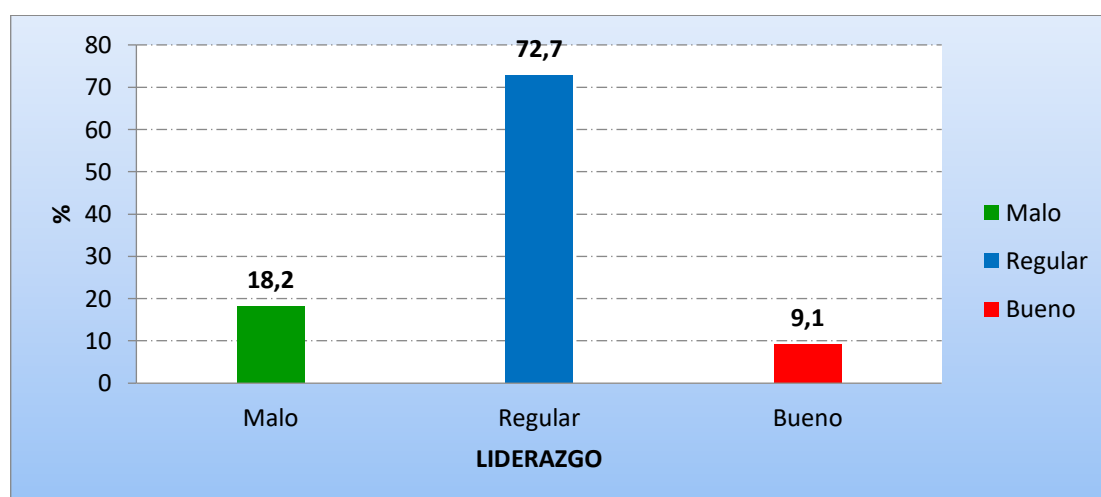
INTEPRETACION:

Analizando según Tabla 3 y Figura 3, referente al manejo de conflicto del personal Docente, vemos que el 63.60 % presentan un nivel regular, un 27.30 % nivel malo, en tanto que el 9.10 % el nivel bueno. Denotándose que la prevalencia del manejo de conflicto que se percibe es de nivel regular (63.60 %). Indicando la necesidad de trabajar arduamente a fin de conseguir superar la mejora del nivel sobre el manejo de conflicto; pues se percibe, que no se maneja de forma adecuada la resolución de conflictos a nivel institucional.

Tabla 4: Liderazgo en el personal Docente de la I.E. San Pablo, provincia de San Pablo-Cajamarca-2015.

Liderazgo	N°	%
Malo	2	18.20
Regular	8	72.70
Bueno	1	9.10
Total	11fm	100.00

Fuente: Base de datos según el autor.



Fuente: Tabla 4.

FIGURA 4: Liderazgo en el personal Docente de La I.E. San Pablo, provincia de San Pablo - Cajamarca - 2015.

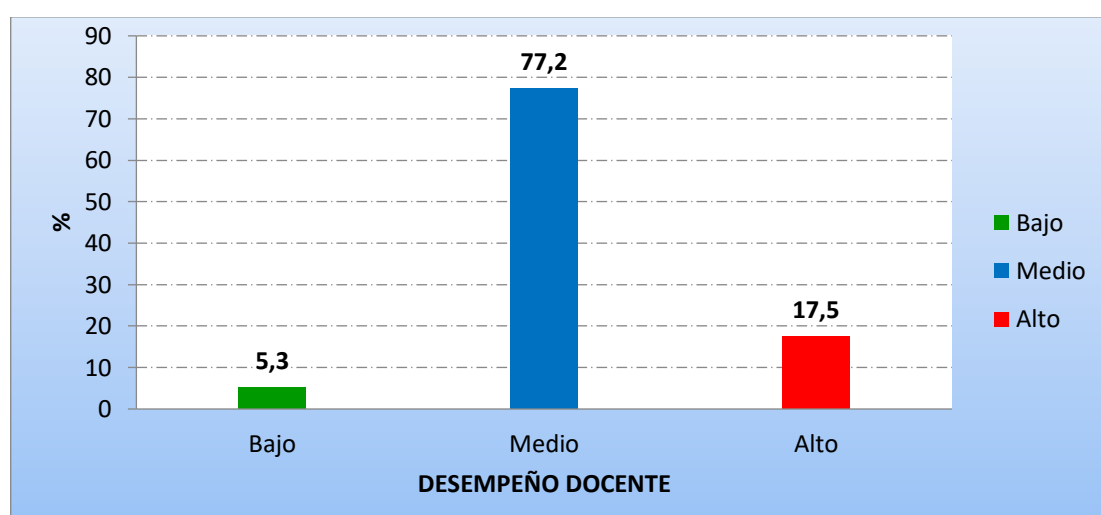
INTEPRETACION:

Observando Tabla 4 y Figura 4, referente al Liderazgo del personal docente, vemos que el 72.70 % comprenden un nivel regular, 18.20 % un nivel malo, en tanto que el 9.10 % el nivel bueno. Denotándose que la prevalencia del liderazgo que se percibe es de nivel regular (72.70 %). Indicando la necesidad de trabajar mucho a fin de conseguir superar la mejora respecto al liderazgo.

Tabla 5: Desempeño docente del Personal de la I.E. San Pablo, provincial de San Pablo-Cajamarca-2015

Desempeño docente	N°	%
Bajo	3	5.30
Medio	44	77.20
Alto	10	17.50
Total	57	100.00

Fuente: Base de datos según el autor.



Fuente: Tabla 5.

Figura 5: Desempeño Docente del personal docente de la I.E. San Pablo, provincia de San Pablo-Cajamarca-2015

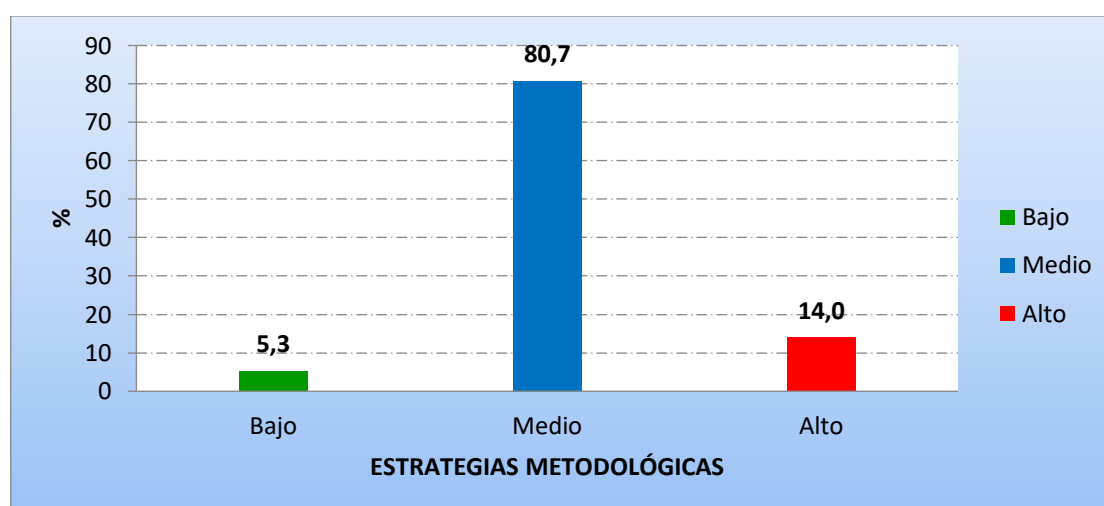
INTEPRETACION:

Según Tabla 5 y Figura 5, referente al Desempeño docente vemos que se obtienen un nivel medio con el 77.20 %, alto con el 17.50 %, en tanto que con un nivel bajo con el 5.30 %. Denotándose que la prevalencia del desempeño docente es de nivel medio (77.20 %). Indicando la necesidad de buscar mejoras a fin de lograr superar lo referente al desempeño docente.

Tabla 6: Estrategias Metodológicas del personal docente de la I.E. San Pablo, provincia de San Pablo-Cajamarca-2015

Estrategias Metodológicas	Nº	%
Bajo	3	5.30
Medio	46	80.70
Alto	8	14.00
Total	57	100.00

Fuente: Base de datos según el autor.



Fuente: Tabla 6.

Figura 6: Estrategias Metodológicas del personal docente de la I.E. San Pablo, provincia de San Pablo-Cajamarca-2015

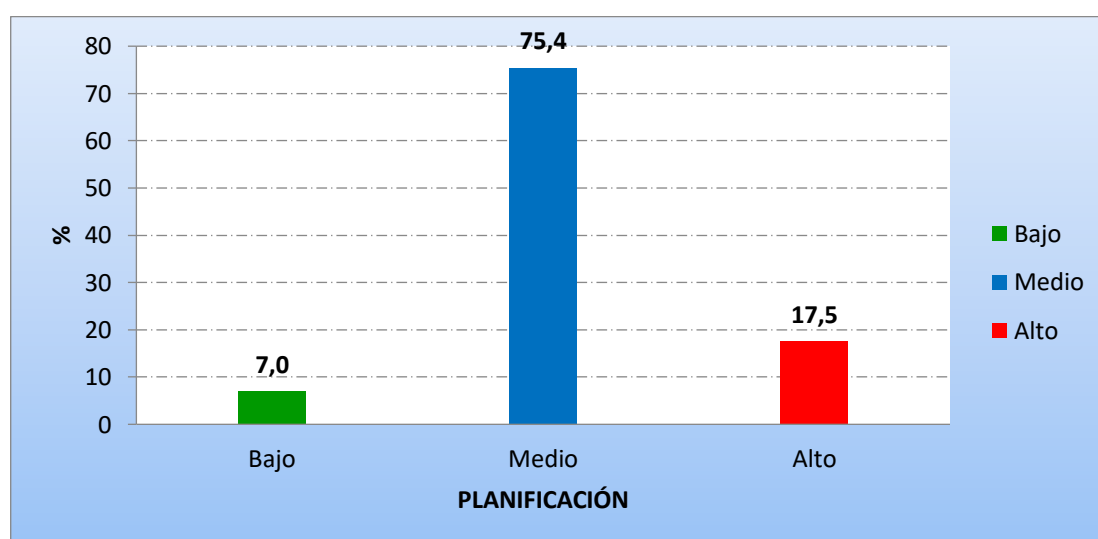
INTEPRETACION:

Según Tabla 6 y Figura 6, respecto al análisis de las Estrategias Metodológica del personal docente vemos que obtienen un nivel medio el 80.70 %, nivel alto 14.00 %, y en tanto que el 5.30 % un nivel bajo. Denotándose que la prevalencia es del nivel medio (80.70 %). Acotando la necesidad de buscar mejoras a fin de lograr superar lo referente las estrategias Metodológicas.

Tabla 7: Planificación de docentes de la I.E. San Pablo, provincia de San Pablo-Cajamarca-2015

Planificación	Nº	%
Bajo	4	7.00
Medio	43	75.40
Alto	10	17.50
Total	57	100.00

Fuente: Base de datos según el autor.



Fuente: Tabla 7

Figura 7: Planificación del personal docente de la I.E. San Pablo, provincia de San Pablo.Cajamarca-2015

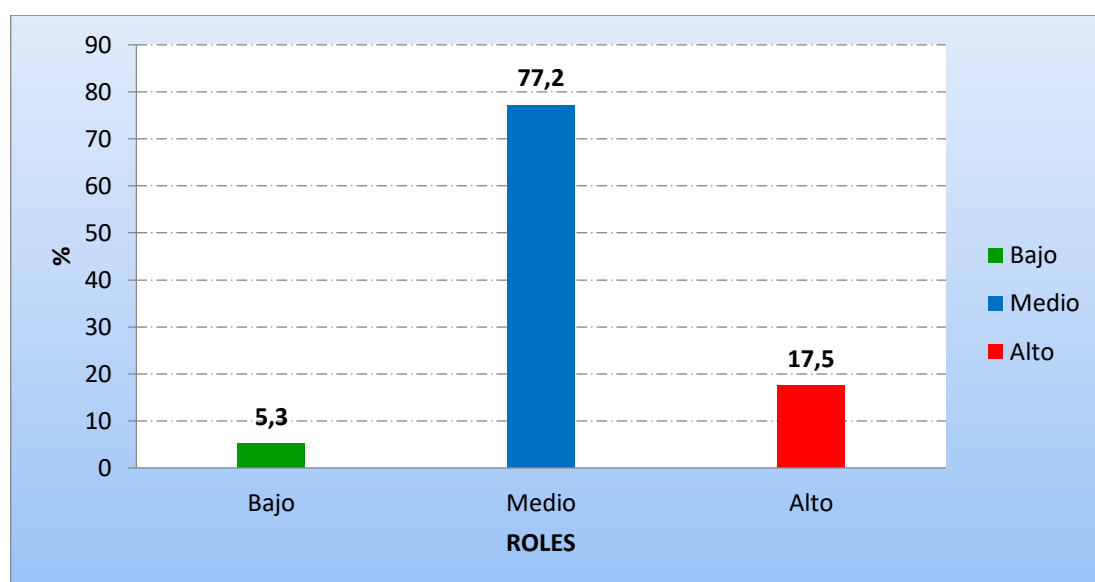
INTEPRETACION:

Según Tabla 7 y Figura 7, referente a la Planificación del personal docente vemos que un nivel medio presenta 75.40 %, el nivel alto con 17.50 %, en tanto que un 7.00 % nivel bajo. Denotándose que la prevalencia es de nivel medio (75.40 %). Acotando la necesidad de buscar mejoras a fin de lograr superar lo referente a la Planificación.

Tabla 8: Roles del personal docente de la I.E. San Pablo, provincia de San Pablo - Cajamarca-2015

Roles	Nº	%
Bajo	3	5.30
Medio	44	77.20
Alto	10	17.50
Total	57	100.00

Fuente: Base de datos según el autor.



Fuente: Tabla 8

Figura 8: Roles del personal docente de la I.E. San Pablo, provincia de San Pablo- Cajamarca-2015.

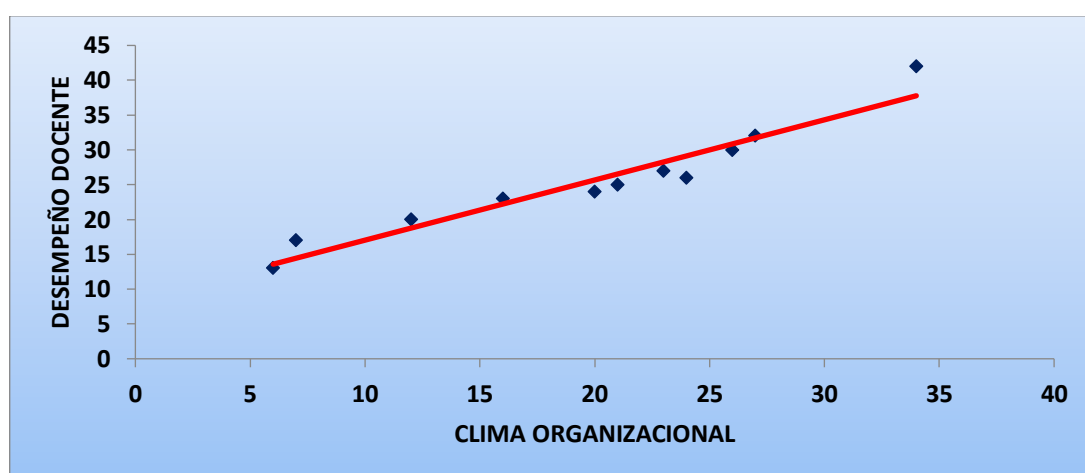
INTEPRETACION:

En la Tabla 8 y Figura 8, referente a los Roles del personal docentes, vemos que obtienen el nivel medio el 77.20 %, con nivel alto un 17.50 %, y en tanto que un nivel bajo del 5.30%. Manifestándose que la prevalencia es del nivel medio (77.20%). Indicando la necesidad de buscar mejoras a fin de lograr superar lo referente a los Roles de los Docentes de la I.E. San Pablo.

Tabla 9: El clima Organizacional y el Desempeño Docente de la I.E. San Pablo, provincia de San Pablo-Cajamarca- 2015.

Análisis Correlacional De Pearson	Clima Organizacional
Desempeño docente	
Correlación Pearson	0,963
Significancia	0,000
N	11

Fuente: Base de datos según el autor.



Fuente: Tabla 9.

Figura 9: El Clima Organizacional y el Desempeño Docente de la I.E. San Pablo, provincia de San Pablo - Cajamarca - 2015.

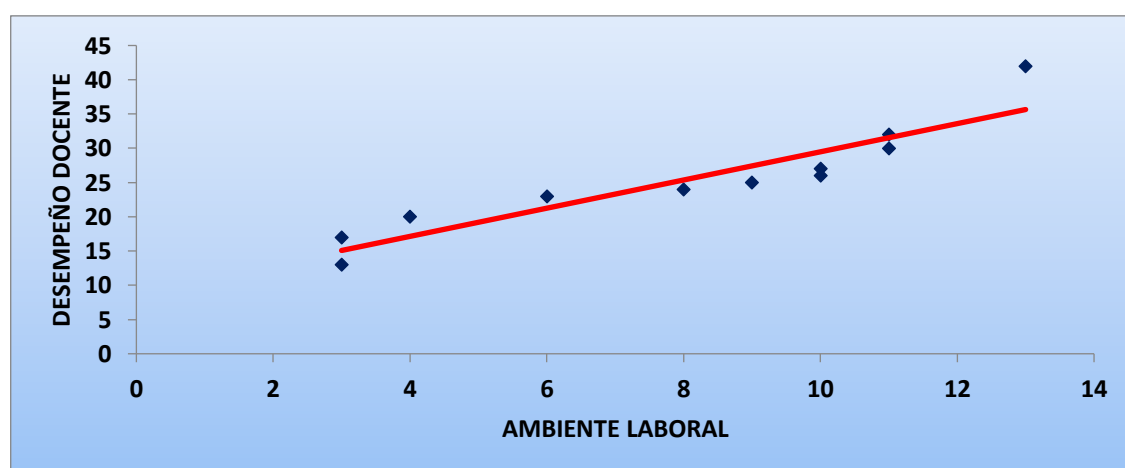
INTEPRETACION:

Al efectuar el análisis de la Tabla 9 y Figura 9, podemos acotar que la relación entre dichas variables se articula significativamente. Por ende, es de necesidad de buscar las mejoras para incrementar el desempeño docente de manera directa, y viceversa.

Tabla 10: El Ambiente Laboral y el Desempeño Docente de la I.E. San Pablo, provincia de San Pablo - Cajamarca - 2015.

Análisis correlacional de Pearson	Ambiente laboral
Desempeño docente	
Correlación de Pearson	0,924
Significancia	0,000
N	11

Fuente: Base de datos según el autor.



Fuente: 10

Figura 10: El Ambiente Laboral y el Desempeño docente de la I.E. San Pablo, provincia de San pablo-Cajamarca-2015

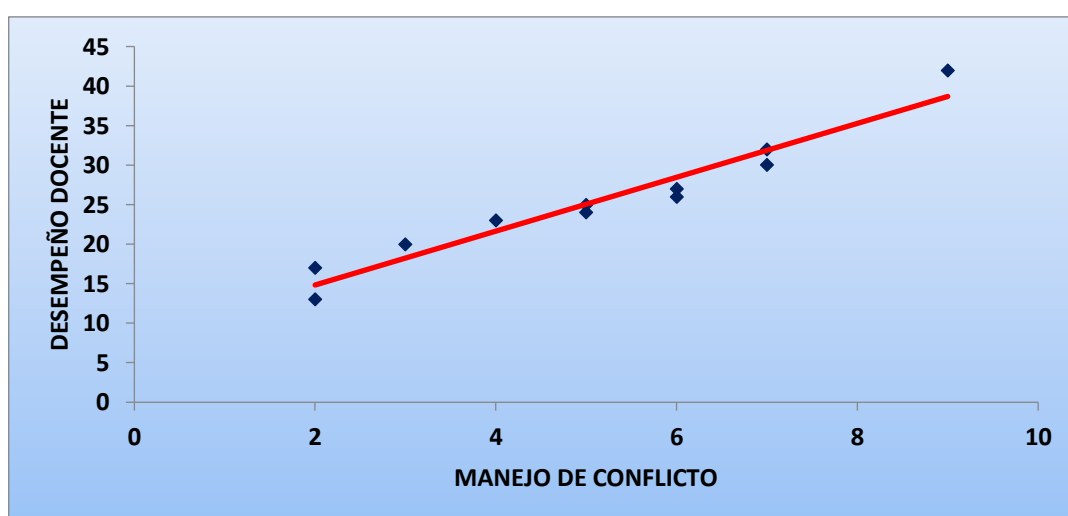
INTEPRETACION:

Al efectuar el análisis de la Tabla 10 y Figura 10, podemos acotar que el ambiente laboral se vincula significativamente respecto al desempeño docente de la I.E. San Pablo. Acotando la necesidad de mejorar las condiciones del ambiente laboral y de manera positiva de la I.E. San Pablo, pues se reflejará en un mejor desempeño docente de manera directa, y viceversa.

Tabla 11: Manejo de conflicto y desempeño docente de la I.E. San Pablo, provincia de San Pablo-Cajamarca-2015

Análisis correlacional de Pearson	Manejo de conflicto
Desempeño docente	
Correlación de Pearson	0,969
Significancia	0,000
N	11

Fuente: Base de datos según el autor.



Fuente: Tabla 11.

Figura 11: Manejo de conflicto y desempeño docente de la I.E. San Pablo, provincia de San Pablo-Cajamarca-2015

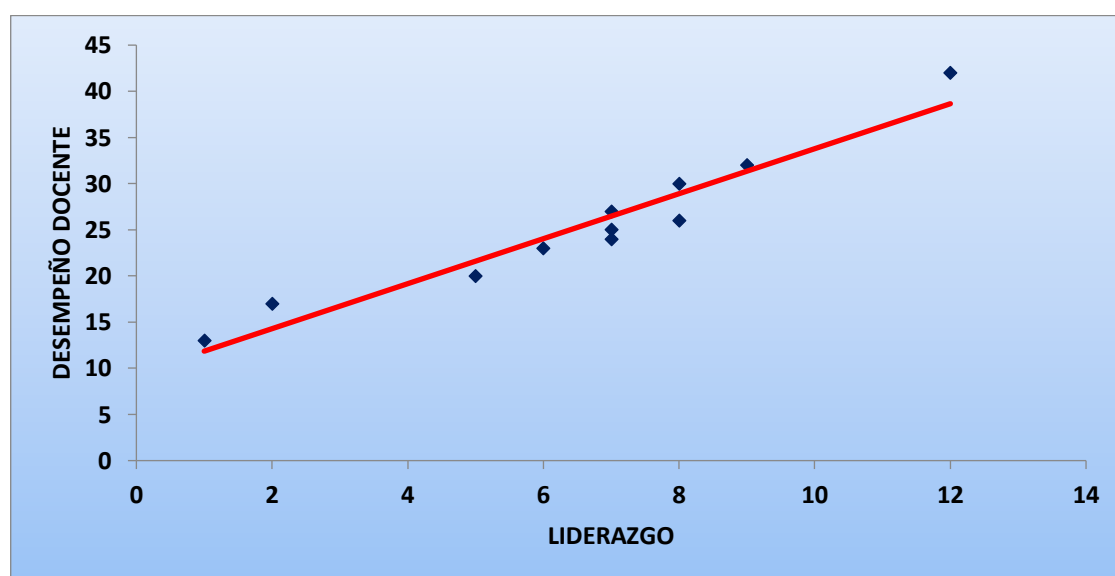
INTEPRETACION:

Al efectuar el análisis de la Tabla 11 y Figura 11, podemos acotar que dichas variables se vinculan significativamente. Manifestando que cuando se maneja de forma favorable y adecuada la resolución de conflictos a nivel institucional mejorara el trabajo docente de la I.E. San Pablo, y viceversa.

Tabla 12: El Liderazgo y el Desempeño Docente de la I.E. San Pablo, provincia de San Pablo - Cajamarca - 2015

Análisis correlacional de Pearson	Liderazgo
Desempeño docente	
Correlación Pearson	0,965
Significancia	0,000
N	11

Fuente: Base de datos según el autor.



Fuente: Tabla 12.

Figura 12: El Liderazgo y el Desempeño Docente de la I.E. San Pablo, provincia de San Pablo - Cajamarca – 2015

INTEPRETACION:

Al efectuar el análisis de la Tabla 12 y Figura 12, podemos acotar que dichas Variables se vinculan significativamente. Indicando que cuando se maneja de forma satisfactoria y adecuada la dimensión del Liderazgo a nivel institucional habrá un mejor manejo del desempeño docente de la I.E. San Pablo, y viceversa.

CAPITULO IV
ANALISIS Y DISCUSION

4.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS. -

En la Institución Educativa San Pablo respecto al Clima organizacional percibidas por el personal docente encontramos que se comportan de manera regular (63.6%), malo (27.3%) y bueno (9.1%); observándose que la prevalencia del clima organizacional que perciben es de nivel regular con un 63.6%; es decir, denotándose que los docentes no se sienten cómodos para su mejor desempeño en sus laborales.

Los resultados de las dimensiones en lo que se refiere al ambiente laboral se percibe un nivel regular con (54.5%), malo (36.4%) y bueno (9.1%); respecto al manejo de conflicto obtienen un nivel regular (63.6%), malo (27.3%) y bueno (9.1%); asimismo respecto al liderazgo se obtiene un nivel regular con (72.7%), malo (18.2%) y bueno (9.1%). Denotándose que la prevalencia respecto al ambiente laboral, manejo de conflicto y liderazgo que se perciben es de un nivel regular con 54.5%, 63.6% y 72.7% respectivamente. (Ver Tabla y Figura 2, 3 y 4).

Chiavenato (2009), manifiesta que es aquello que se mantiene en una institución según la parte emocional de los individuos. (pág. 141).

En base a ello la percepción del clima organizacional se encuentra en prevalencia a nivel regular (63.6%), lo que se puede mejorar evaluando y alentando a dicho personal.

También encontramos que en dicha Institución en San Pablo referente a la percepción de los alumnos hacia sus docentes encontramos que se comportan a un nivel medio (77.2%), alto (17.5%) y bajo (5.3%); observándose consecuentemente que la prevalencia del desempeño docente que logran es de nivel medio (77.2%). Acotándose que los docentes no se están desempeñando de manera óptima. (Ver Tabla y Figura 5).

En la Institución Educativa San Pablo encontramos sobre las estrategias metodológicas que alcanzan un nivel medio (80.7%), alto (14.0%), y bajo (5.3%), respecto a la planificación obtienen nivel medio (75.4%), alto (17.5%), y bajo (7.0%), y en los roles obtienen nivel medio (77.2%), alto (17.5%), y bajo (5.3%). Denotándose que la prevalencia de las estrategias metodológicas, la planificación y de los roles que obtienen es de nivel medio (80.7%), (75.4%) y (77.2%) respectivamente. (Ver Tabla 6,7 y 8 y Figura 6,7 y 8).

Lingán (2015) afirma respecto al desempeño docente, manifiesta que bajo el contexto social en el cual se desenvuelve, ello exige movilizar una serie de herramientas pedagógicas. (pág. 49).

Al entrelazar los resultados entre las variables en estudio se encontró que se demuestra que se enlaza de manera directa y significativa. (Tabla 9). Resultado que coincide con las investigaciones realizados según Chávez (2015), en su informe desarrollado en Huánuco; también con Cristóbal (2015), en su informe efectuado en la Universidad César Vallejo, Lima; Lingán (2015), con su informe efectuado en la provincia de San Miguel-2014; Sánchez (2016), en su informe realizado en la Institución Educativa N° 83006 del nivel Primario “Andrés Avelino Cáceres” Baños del Inca en Cajamarca; por Alva (2018), en su informe trabajado en una I.E. de la ciudad de Trujillo; Guzmán (2015), en su informe desarrollado en Trujillo y Florencia de Mora; también Luengo (2013), en su informe realizado en los centros de Educación inicial, en Venezuela; todos ellos concluyen, que existe una alta y directa conexión, a su vez muy relevante respecto a dichas variables.

Pero, no concuerda con Medina (2017), que en su informe desarrollado en una institución educativa en Quito - Ecuador. Pues concluye que dicho estudio de correlación tiene una incidencia positiva muy baja respecto a las variables materia de estudio; Asimismo también Fiestas (2018), en su informe desarrollado en la Universidad San Pedro, Piura, arribó a afirmar que

efectivamente la relación entre dichas variables no tiene incidencia significativa.

Referente al ambiente laboral, se afirma que se tiene incidencia directa y significativa en la I.E. “San Pablo”. (Ver Tabla 10). Resultado que concuerda con Zans (2017), en su informe realizado en Managua, arribó a la conclusión de que los resultados obtenidos indican que es de euforia y entusiasmo; motivando, a la vez generando un ambiente propicio para la productividad dentro del Centro Universitario.

Pero, no concuerda con el estudio que realizó Medina (2017), en su informe realizado en la Unidad Educativa en Ecuador, según como indica y se deja notar en el análisis realizado, donde presenta dos microclimas bien definidos donde prevalece la percepción de un mejor clima de la Institución, También Luengo (2013), según su informe efectuado en Centros de Educación inicial, en Venezuela. arribó a resultados donde predomina un clima autoritario. También no concuerda con el estudio que realizó Quispe (2016), en su informe desarrollado en la Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, concluye que el ambiente de trabajo no es el más cómodo, incidiendo la insatisfacción de los trabajadores.

Se observa que los resultados sobre el manejo de conflicto indica que a una mejor percepción del manejo de conflicto entonces se espera un mejor desempeño docente, demostrándose que el manejo de conflicto se vincula de manera significativa. (Tabla 11).

Resultado que concuerda con Lingán (2015), que, en su informe desarrollado en la provincia de San Miguel en la ciudad de Cajamarca, donde concluye y demuestra que dichas variables materia de estudio se relaciona de manera directa y significativa.

Se observa que en los resultados del liderazgo se denota una conexión directa y muy significativa; es decir, que a una mejor percepción del

liderazgo consecuentemente se espera un mejor desempeño docente. (Ver Tabla 12).

Resultados que concuerda con Barrantes (2015), que, en su informe desarrollado en Cajamarca, arribó a la conclusión donde se evidenció que la mayor cantidad de trabajadores están muy satisfechos con el liderazgo que ejerce su directora, por tanto, afirma que dicha relación es directa. Pero, no concuerda con el estudio que realizó Lingán (2015), que, en su informe realizado en San Miguel, donde indica que el director asume el liderazgo de regular a positivo, y talvez debido a la falta de incentivos. También Luengo (2013), en su trabajo realizado en Venezuela. Indicó en sus resultados que predomina un clima autoritario.

CAPITULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

5.1.1. El Clima Organizacional se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa “San Pablo”, de forma directa y significativa. (con un $R = 0.963$, y un nivel de significancia $p = 0,000$). (Tabla 09, Figura 09).

Asimismo, manifestando la necesidad de buscar las mejoras del clima Organizacional de dicha Institución Educativa mejorará el desempeño docente de manera directa, y viceversa.

5.1.2. El Ambiente laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “San Pablo”, de forma directa y significativa.

($R = 0.924$ y con un nivel de significancia $p = 0,000$)

(Tabla 10, Figura 10).

Indicando la necesidad de mejorar de manera positiva el ambiente laboral en la I.E. “San Pablo” por tanto se reflejará en un mejor desempeño docente de manera directa, y viceversa.

5.1.3. El Manejo de conflictos se relaciona favorablemente con el Desempeño Docente en la Institución Educativa “San Pablo”, de forma directa y significativa.

($R = 0.969$ y con un nivel de significancia $p = 0,000$)

(Tabla 11, Figura 11).

Indicando que cuando se maneja de forma favorable y adecuada la resolución de conflictos a nivel institucional habrá un buen desempeño, y viceversa.

5.1.4. El Liderazgo se relaciona satisfactoriamente con el Desempeño Docente en la Institución Educativa “San Pablo” de forma directa y significativa.

($R = 0.965$, y con un nivel de significancia $p = 0,000$). (Tabla 12, Figura 12).

Acotando que cuando se maneja de forma satisfactoria y adecuada la dimensión del Liderazgo a nivel institucional habrá un mejor manejo de los docentes adscritos, y viceversa.

5.2. RECOMENDACIONES

- 5.2.1. Al Director de la Institución Educativa San Pablo, se sugiere desarrollar de manera permanente y programada, capacitaciones y ejecución de talleres referidos al clima organizacional, manejo de conflictos, liderazgo, psicopedagogía y otros temas inmersos al desarrollo integral de los docentes, administrativos y otros agentes a fin de sensibilizar, y fomentar el desarrollo y fortalecimiento de todo el personal en general, manteniendo una relación de empatía, armonía, y de confianza, y conservando valores éticos.
- 5.2.2. A los Alumnos del Instituto Superior de Educación Público – ISEP 13 de Julio de 1882, de la carrera de Pedagogía, de la provincia de San Pablo, considerar como un aporte para continuar en la mejora de futuras investigaciones, así como lograr incrementar sus conocimientos como futuros docentes.
- 5.2.3. Al director de la UGEL San Pablo, tomar las medidas que el caso amerita, a fin de lograr poner énfasis sobre el tema de este trabajo de investigación a través de monitores permanentes en todas las instituciones educativas de su jurisdicción; por que como rector y responsable de las instituciones que abarca su Jurisdicción logre sensibilizar y dar a conocer estos aportes a fin de obtener mejoras.
- 5.2.4. A todas las instituciones Educativas a nivel Nacional, tomar como referente los resultados de este trabajo de investigación, de tal manera lograr promover para seguir forjando, ampliando y mejorando futuros trabajos inherentes al tema, aplicando desde luego su propia realidad.

AGRADECIMIENTO

A la memoria de mis Padres, en gratitud como testimonio de sus sacrificios para lograr esta meta.

A mi familia y amistades por su ayuda total.

CAPITULO VI
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alva, J.E. (2018). *El Clima Organizacional y el desempeño docente de una I.E. de la ciudad de Trujillo – 2017*. Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.
- Barrantes, A. (2015). *Clima Organizacional de la Institución Educativa “José María Arguedas” del distrito de Chirinos Provincia de San Ignacio, Región Cajamarca - 2014*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca.
- Behar, D.S. (2008). *Metodología de la Investigación*. Editorial Shalom 2008. Colombia.
- Carucci, F. (2003). *Planificación estratégica por problemas: un enfoque participativo*. Segunda Edición: 2003. Instituto Latinoamericano de investigación Sociales. Caracas.
- Chávez, O.E. (2015). *Clima Organizacional y su relación con el desempeño docente en el Instituto de educación superior tecnológico publico argentina, lima, año 2015*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 2da. Edición. México: Mc Graw Hill.
- Fiestas, K. (2018). *Clima Organizacional y desempeño docente*. Universidad San Pedro Filial Pira 2016. Tesis de Maestría. Universidad San Pedro, Piura.
- Galarsi, M., Marrau, C. (2007). *La influencia del entorno laboral en el personal no docente de la Universidad de San Luis*. Recuperado el 05 de agosto del 2018, de <http://fundamentos.unsl.edu.ar/pdf/articulo-16-165.pdf>
- García, G. y Segura, L.A. (2014). *El Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Cajay – Huari*. Tesis de Maestría. Universidad Católica Sedes Sapientiae, Huari.

- Guzmán, B. (2015). *Clima Organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P. y Florencia de Mora*. Tesis de Doctorado. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta Edición. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A.
- Lingán, J. (2015). *Clima Institucional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa de la Red Educativa “Amautas Competitivos” de la provincia de San Miguel-2014*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca.
- Luengo, Y. (2013). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Docente en Centros de Educación Inicial*. Tesis de Maestría. Universidad del Zulia, Venezuela.
- Medina, A. (2017). *Incidencia del Clima Organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán”*. Tesis de Maestría. Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- Ministerio de Educación (2016). *Currículo Nacional de la Educación*. Lima-Perú. MINEDU. 2016.
- Ministerio de Educación (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima-Perú. MINEDU. 2012.
- Ministerio de Salud (2009). *Documento Técnico: Metodología para el estudio del Clima Organizacional*. RM. N° 623-2008/MINSA. Segunda edición. Lima-Perú.
- Nisbet S. (1987). *Estrategias metodológicas*.
Recuperado de:
<https://www.monografias.com/.../estrategias-metodologicas>.
- Quispe L. (2016). *Clima Organizacional y su relación con satisfacción Laboral del Personal de Salud dl Hospital de especialidades básicas La Noria-Trujillo, 2016*. Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.

- Robbins, S.P. y Judge, T.A. (2013). Comportamiento Organizacional Decimoquinta Edición. México: Pearson Educación de México S.A.
- Sánchez, M.O. (2016). *Relación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los Docentes en la Institución Educativa N° 83006 del nivel Primario “Andrés Avelino Cáceres” Baños del Inca-2012*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca.
- Sánchez, E.J. (2013). Relación del Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la I.E. Fe y Alegría N° 58 Mary Ward de la Localidad de Jicamarca Distrito de San Juan de Lurigancho-2012. Tesis de Doctorado. Universidad San Pedro, Chimbote.
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejia, K. (2018). Manual de Terminos en Investigacion Científica, tecnologica y Humanistica. Primera Edicion. Universidad Ricardo Palma. Lima, Peru.
- Zans, A. (2017) *Clima Organizacional y su Incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinarias de Matagalpa, UNAN – Managua en el periodo 2016*. Tesis de Maestria. Universidad Nacional Autonoma de Nicaragua, Managua.
- Valdés, V. (2000). *f. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. Ciudad de México.*
Recuperado de:
<http://www.campus-oei.org/de/rifado1htm>.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: RELACION ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA "SAN PABLO" PROVINCIA DE SAN PABLO - CAJAMARCA - 2015.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA	POBLACION MUESTRAL
<p>Problema General</p> <p>¿En qué medida el Clima Organizacional se relaciona con el nivel de Desempeño Docente en la institución Educativa "San Pablo" de la Provincia de San Pablo-Cajamarca- 2015?</p> <p>Problema General</p> <p>A. ¿Cómo se relaciona el Ambiente Laboral con el Desempeño Docente en la Institución Educativa "San Pablo" de la Provincia de San Pablo-Cajamarca- 2015?</p> <p>B.- ¿De qué manera el manejo de conflicto se relaciona con el de Desempeño Docente en la institución Educativa "San Pablo" de la Provincia de San Pablo-Cajamarca- 2015?</p> <p>C.- ¿En qué medida el Liderazgo Democrático se relaciona con el Desempeño Docente en la Institución Educativa "San Pablo" de la Provincia de San Pablo-Cajamarca- 2015?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Establecer la relación que existe entre el Clima Organizacional y el nivel de Desempeño Docente en la institución Educativa "San Pablo" de la Provincia de San Pablo-Cajamarca- 2015</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>A. Determinar la relación que existe entre el ambiente laboral y el Desempeño Docente en la institución Educativa "San Pablo" de la Provincia de San Pablo-Cajamarca- 2015</p> <p>B.- Explicar la relación que existe el manejo de conflicto y el Desempeño Docente en la institución Educativa "San Pablo" de la Provincia de San Pablo-Cajamarca- 2015</p> <p>C.- Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Democrático con el Desempeño Docente en la institución Educativa "San Pablo" de la Provincia de San Pablo- Cajamarca -2015.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>El desarrollo del Clima Organizacional se relaciona en el Desempeño Docente en la institución Educativa "San Pablo de la Provincia de San Pablo- Cajamarca- 2015.</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>A. El desarrollo de un ambiente laboral favorable se relaciona significativamente con el Desempeño Docente en la institución Educativa "San Pablo" de la Provincia de San Pablo- Cajamarca- 2015.</p> <p>B. El manejo de conflictos se relaciona significativamente con el Desempeño Docente en la institución Educativa "San Pablo" de la Provincia de San Pablo- Cajamarca- 2015</p> <p>C. El Liderazgo Democrático se relaciona significativamente con el Desempeño Docente en la institución Educativa "San Pablo" de la Provincia de San Pablo- Cajamarca- 2015</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>X: EL CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Y: DESEMPEÑO DOCENTE</p>	<p>Métodos</p> <p>Descriptivo Inductivo - Deductivo</p> <p>Enfoque Mixto</p> <p>Diseño Descriptivo - Correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M[Muestra] --> X[X: Clima Organizacional] M --> Y[Y: Desempeño Docente] X <--> r Y </pre> </div> <p>M = Muestra X = Clima Organizacional Y = Desempeño Docente R = Relación de Variables</p>	<p>POBLACION MUESTRAL</p> <p>POBLACION MUESTRAL</p> <p>La Población Muestral de la Investigación está conformada por 11 Docentes que laboran en la sección "A" Y "B" y 29 Estudiantes de la Sección "A" y 28 estudiantes de la "B" de la institución Educativa "San Pablo" de la Provincia de San Pablo - Cajamarca - 2015.</p>

ANEXO 2: OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSION	INDICADOR	ITEM / PREGUNTA	VA LO RES		
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE
CLIMA ORGANIZACIONAL	Ambiente Laboral	Delegación de Funciones	Respeto el Organigrama Funcional de la Institución. Respeto normas establecidas en el Reglamento Interno de la Institución Educativa. Respeto el horario de Ingreso y Salida de la Institución Educativa.			
		Trabajo en Equipo	Me adapto al grupo de trabajo Docente de la Institución Educativa. Respeto la Jerarquía cuando se trabaja en Equipo. Mi Comisión de trabajo se organiza por afinidad.			
		Confianza	Opino con absoluta libertad en las reuniones de la Institución Educativa. Las actitudes de los Directivos me generan confianza.			
	Manejo de Conflicto	Resolución de problemas	Mi petición es resuelta oportunamente en la Institución Educativa.			
		Dialogo	Soy escuchado en el momento oportuno por los Directivos de la Institución Educativa. Dialogo con el Personal Administrativo en la Institución Educativa.			
		Empatía	Comparto con los directivos su empatía al dirigirse a los docentes. Mi participación en las comisiones de trabajo es tomada en cuenta por los Directivos.			
	Liderazgo	Influencia	Los directivos presentan propuestas a la toma de decisiones Institucionales. Me agradan que solamente los directivos tomen decisiones en la Institución Educativa. Mis Decisiones son influenciadas por las propuestas de los Directivos.			
		Capacidad de Convocatoria	Percibo que en la Institución Educativa se genera una participación activa. Participo en las actividades programadas en la Instituciones Educativa. Percibo que los directivos promueven el desarrollo de la Organización.			

PENDIENTE	DIMENSION	INDICADOR	ITEM / PREGUNTA	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
DESEMPEÑO DOCENTE	Estrategias Metodológicas	Materiales Didácticos	El Profesor (a) elabora material apropiado que facilita su labor Educativa. El Profesor (a) Utiliza material audiovisual en el Desarrollo de su Sesión.			
		Motivación	El Profesor (a) mantiene el interés durante el Desarrollo de la Sesión. El Profesor (a) promueve participación activa de sus Estudiantes. El Profesor (a) comunica a los estudiantes las innovaciones en Educación			
		Técnicas de enseñanza	El Profesor (a) aplica la dinámica grupal en clase. El Profesor (a) fomenta el orden para lograr los aprendizajes esperados. El Profesor (a) utiliza organizadores visuales en clase.			
	Planificación	Programación Curricular anual	El Profesor (a) presenta con claridad la importancia del desarrollo de la programación.			
		Unidad de Aprendizaje	El Profesor (a) informa el título de cada Unidad de Aprendizaje.			
		Sesiones de Aprendizaje	El Profesor (a) muestra sin temor sus documentos cuando es supervisado.			
		Instrumentos de Evaluación	El Profesor (a) evalúa de acuerdo al avance del desarrollo del tema. El Profesor (a) registra la Evaluación de cada Clase. El Profesor (a) evalúa con pruebas escritas.			
	Roles	Mediador	El Profesor (a) Orienta de manera asertiva a los estudiantes en la clase.			
		Orientador	El Profesor (a) se comunica con los estudiantes generando un clima de confianza. El Profesor (a) programa actividades que facilitan la integración de los Estudiantes.			
		Investigador	El Profesor (a) comenta sobre sus proyectos de investigación en Educación. El Profesor (a) asigna trabajos de investigación a los estudiantes. El Profesor (a) garantiza que los estudiantes logren investigar.			

ANEXO 3: BASE DE DATOS

Base de datos: Clima organizacional

N°	AMBIENTE LABORAL											MANEJO DE CONFLICTO						LIDERAZGO								Clima Organizacional		
	1	2	3	4	5	6	7	8	Total	Nivel	9	10	11	12	13	Total	Nivel	14	15	16	17	18	19	20	Total	Nivel	Total	Nivel
1	1	1	1	1	0	0	1	1	6	Malo	0	1	2	1	0	4	Regular	1	1	1	0	1	1	1	6	Regular	16	Regular
2	0	1	0	0	1	0	0	1	3	Malo	0	1	0	1	0	2	Malo	1	0	0	0	0	0	0	1	Malo	6	Malo
3	1	2	2	1	1	1	1	2	11	Regular	2	2	1	1	1	7	Regular	2	1	0	1	2	1	1	8	Regular	26	Regular
4	0	1	1	0	1	0	0	1	4	Malo	0	0	1	1	1	3	Malo	2	2	0	0	0	0	1	5	Regular	12	Malo
5	2	2	0	1	1	1	1	2	10	Regular	1	2	2	1	0	6	Regular	1	0	0	1	1	2	2	7	Regular	23	Regular
6	2	1	2	2	1	2	2	1	13	Bueno	2	1	2	2	2	9	Bueno	1	2	2	2	2	1	2	12	Bueno	34	Bueno
7	2	2	1	1	0	2	1	2	11	Regular	2	2	1	2	0	7	Regular	2	1	1	2	1	2	0	9	Regular	27	Regular
8	0	2	2	1	1	1	1	1	9	Regular	0	2	1	1	1	5	Regular	0	2	1	0	1	2	1	7	Regular	21	Regular
9	1	1	0	0	1	0	0	0	3	Malo	1	1	0	0	0	2	Malo	0	0	1	1	0	0	0	2	Malo	7	Malo
10	2	0	1	1	0	2	2	0	8	Regular	1	1	0	2	1	5	Regular	0	2	0	2	1	2	0	7	Regular	20	Regular
11	1	1	2	2	1	1	1	1	10	Regular	1	2	0	1	2	6	Regular	1	1	2	1	1	0	2	8	Regular	24	Regular

Base de datos: Desempeño docente

N°	ESTRATEGIAS METODOLOGICAS										PLANIFICACIÓN								ROLES								DESEMPEÑO DOCENTE	
	1	2	3	4	5	6	7	8	Total	Nivel	9	10	11	12	13	14	Total	Nivel	15	16	17	18	19	20	Total	Nivel	Total	Nivel
1	1	1	1	1	0	0	1	1	6	Medio	2	0	1	1	0	0	4	Bajo	1	1	0	0	1	2	5	Medio	15	Medio
2	2	1	2	2	1	2	2	1	13	Alto	1	2	2	1	2	1	9	Alto	1	1	2	2	1	2	9	Alto	31	Alto
3	1	2	2	1	1	1	1	2	11	Medio	1	1	2	2	0	2	8	Medio	2	1	2	0	1	2	8	Medio	27	Medio
4	2	1	1	2	1	2	2	1	12	Alto	2	1	1	2	1	2	9	Alto	2	1	2	1	2	1	9	Alto	30	Alto
5	2	2	0	1	1	1	1	2	10	Medio	1	2	2	1	0	1	7	Medio	2	1	2	1	0	1	7	Medio	24	Medio
6	1	1	2	2	1	1	2	1	11	Medio	1	1	2	2	0	2	8	Medio	1	1	1	2	1	2	8	Medio	27	Medio
7	2	2	1	1	0	2	1	2	11	Medio	2	2	2	1	0	1	8	Medio	0	1	2	1	2	2	8	Medio	27	Medio
8	0	2	2	1	1	1	1	1	9	Medio	1	1	2	1	1	0	6	Medio	1	2	1	2	0	0	6	Medio	21	Medio
9	1	1	2	2	1	2	2	2	13	Alto	2	1	2	2	0	2	9	Alto	1	2	2	1	1	2	9	Alto	31	Alto
10	2	0	1	0	0	2	2	0	7	Medio	0	1	2	1	2	0	6	Medio	1	1	0	0	1	2	5	Medio	18	Medio
11	1	1	2	0	1	1	1	1	8	Medio	1	2	0	2	1	0	6	Medio	0	1	2	0	1	2	6	Medio	20	Medio
12	2	2	1	2	1	2	1	2	13	Alto	2	1	2	1	2	2	10	Alto	2	2	1	1	2	1	9	Alto	32	Alto
13	1	1	2	1	1	2	2	1	11	Medio	0	1	2	2	1	2	8	Medio	1	2	1	2	1	1	8	Medio	27	Medio
14	0	2	0	0	1	2	2	0	7	Medio	1	1	0	2	1	1	6	Medio	1	1	0	1	2	0	5	Medio	18	Medio
15	1	0	1	1	2	1	0	0	6	Medio	0	0	1	2	1	1	5	Medio	1	1	1	0	1	1	5	Medio	16	Medio
16	2	1	2	2	2	2	1	2	14	Alto	2	2	1	2	1	2	10	Alto	2	2	2	1	1	1	9	Alto	33	Alto
17	0	0	0	1	1	2	1	0	5	Bajo	0	0	1	2	0	1	4	Bajo	0	0	2	1	0	1	4	Bajo	13	Bajo
18	1	2	1	1	2	1	0	1	9	Medio	1	2	0	1	1	2	7	Medio	0	2	1	2	1	0	6	Medio	22	Medio
19	1	1	0	0	1	1	0	0	4	Bajo	0	0	1	1	0	1	3	Bajo	2	2	0	0	0	0	4	Bajo	11	Bajo
20	2	2	1	0	2	0	2	1	10	Medio	2	1	1	2	1	0	7	Medio	1	1	2	0	1	2	7	Medio	24	Medio
21	1	1	1	2	1	1	0	1	8	Medio	2	1	0	2	1	0	6	Medio	2	1	1	2	0	0	6	Medio	20	Medio
21	2	1	2	2	0	1	1	2	11	Medio	1	2	1	2	0	2	8	Medio	1	1	1	1	2	2	8	Medio	27	Medio
23	0	1	1	1	2	2	0	2	9	Medio	2	2	1	2	0	0	7	Medio	0	2	1	0	1	2	6	Medio	22	Medio
24	1	0	0	1	0	2	1	1	6	Medio	0	2	1	1	0	1	5	Medio	1	0	0	1	1	2	5	Medio	16	Medio
26	1	1	1	0	1	1	1	0	6	Medio	1	0	1	2	1	0	5	Medio	0	1	2	1	0	1	5	Medio	16	Medio
27	2	2	2	1	2	1	2	1	13	Alto	1	2	2	2	2	1	10	Alto	1	2	2	1	2	1	9	Alto	32	Alto
28	1	0	1	2	0	2	0	2	8	Medio	2	1	1	0	1	1	6	Medio	2	1	1	1	1	0	6	Medio	20	Medio

base de datos: Desempeño docente

N°	ESTRATEGIAS METODOLOGICAS										PLANIFICACIÓN							ROLES							DESEMPEÑO DOCENTE			
	1	2	3	4	5	6	7	8	Total	Nivel	9	10	11	12	13	14	Total	Nivel	15	16	17	18	19	20	Total	Nivel	Total	Nivel
29	2	1	2	1	1	2	1	0	10	Medio	1	1	2	0	1	2	7	Medio	0	1	2	1	2	1	7	Medio	24	Medio
30	0	0	1	0	2	1	2	1	7	Medio	1	0	2	0	1	2	6	Medio	1	0	1	2	1	0	5	Medio	18	Medio
31	1	2	2	1	2	2	0	0	10	Medio	1	1	2	0	1	2	7	Medio	1	1	2	0	1	2	7	Medio	24	Medio
32	2	1	0	1	1	0	0	1	6	Medio	0	1	1	1	0	2	5	Medio	2	1	1	0	1	0	5	Medio	16	Medio
33	2	2	1	2	1	0	2	1	11	Medio	1	2	2	0	2	1	8	Medio	2	2	1	0	1	2	8	Medio	27	Medio
34	1	1	2	2	0	1	2	2	30	Alto	2	2	1	2	1	2	10	Alto	2	2	2	2	0	2	10	Alto	50	Alto
35	0	0	2	0	1	0	1	0	4	Bajo	0	1	1	0	0	1	3	Bajo	1	0	1	0	1	1	4	Bajo	11	Bajo
36	1	1	1	1	0	1	2	1	8	Medio	0	2	0	1	2	1	6	Medio	2	1	1	2	0	0	6	Medio	20	Medio
37	2	2	1	1	0	0	1	2	9	Medio	1	2	0	1	2	0	6	Medio	0	0	2	1	2	1	6	Medio	21	Medio
38	2	0	2	2	1	1	2	0	10	Medio	2	0	1	2	2	0	7	Medio	1	2	0	1	2	1	7	Medio	24	Medio
39	1	2	2	0	2	2	1	0	10	Medio	2	1	1	0	1	2	7	Medio	2	0	1	1	1	2	7	Medio	24	Medio
40	0	1	0	1	1	1	2	1	7	Medio	1	2	0	2	1	0	6	Medio	1	1	2	1	1	0	6	Medio	19	Medio
41	1	0	1	2	1	2	1	2	10	Medio	1	0	2	2	1	1	7	Medio	2	1	1	1	1	1	7	Medio	24	Medio
42	2	1	0	1	2	1	2	1	10	Medio	1	2	1	1	2	0	7	Medio	0	2	2	0	2	1	7	Medio	24	Medio
43	2	2	2	2	1	1	1	1	12	Alto	1	2	1	2	1	2	9	Alto	2	1	2	2	1	1	9	Alto	30	Alto
44	0	1	1	1	2	2	2	0	9	Medio	1	2	1	2	0	1	7	Medio	1	0	2	1	2	1	7	Medio	23	Medio
45	1	1	1	2	2	2	0	2	11	Medio	2	2	1	1	2	1	9	Alto	2	1	1	2	1	2	9	Alto	29	Alto
46	1	2	2	0	1	1	1	2	10	Medio	0	1	1	2	1	2	7	Medio	2	2	1	1	2	0	8	Medio	25	Medio
47	0	0	0	2	2	1	2	0	7	Medio	2	0	2	0	2	0	6	Medio	0	2	1	0	1	2	6	Medio	19	Medio
48	2	1	1	1	2	2	1	1	11	Medio	1	2	2	1	2	1	9	Alto	1	2	0	2	2	2	9	Alto	29	Alto
49	1	0	2	1	2	2	0	1	9	Medio	2	1	2	1	1	0	7	Medio	2	1	0	1	2	1	7	Medio	23	Medio
51	1	1	0	2	2	1	2	1	10	Medio	0	2	2	2	0	1	7	Medio	0	1	2	1	2	2	8	Medio	25	Medio
52	2	2	1	0	1	0	0	1	7	Medio	2	0	2	0	1	1	6	Medio	1	0	2	1	1	1	6	Medio	19	Medio
52	0	0	1	2	2	1	0	1	7	Medio	1	1	1	2	1	0	6	Medio	2	0	1	0	2	1	6	Medio	19	Medio
53	1	1	2	1	1	0	1	2	9	Medio	1	2	1	0	2	1	7	Medio	0	2	0	2	1	2	7	Medio	23	Medio
54	2	2	2	0	1	0	0	1	8	Medio	2	1	1	0	1	1	6	Medio	0	2	2	1	0	1	6	Medio	20	Medio
55	2	1	1	1	0	2	1	2	10	Medio	2	1	0	2	1	2	8	Medio	0	2	1	2	1	2	8	Medio	26	Medio
56	0	2	0	2	1	1	2	1	9	Medio	1	0	2	1	1	2	7	Medio	1	0	1	2	1	2	7	Medio	23	Medio
57	1	0	1	0	1	0	1	2	6	Medio	1	2	2	1	0	0	6	Medio	0	2	2	0	1	0	5	Medio	17	Medio

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO.

1. Nombre: Cuestionario Docente.
2. Técnica: Encuesta.
3. Autor del instrumento: Sánchez Díaz, Everth. Jesús.
4. Adaptado por: Mantilla Gallardo, Eliseo.
5. Objetivos: Medir de manera personal la perspectiva del Clima Organizacional dentro del ámbito materia de estudio.
6. Sujetos de aplicación: Docentes que forma parte esta Institución.
7. Dirección: Personal.
8. Duración: máximo de 20 minutos.
9. Material: 11 cuestionarios impresos y 1 lapicero.
10. Características: Consta de 20 ítems que corresponden a las áreas y dimensiones: Ambiente Laboral, manejo de Conflictos y el Liderazgo.
11. Calificación: respuestas valorizadas según Escala de Likert.

En casos positivos, la calificación será;

Valor	Respuesta
2	Siempre
1	A veces
0	Nunca

En casos negativos, la calificación será:

Valor	Respuesta
0	Siempre
1	A veces
2	Nunca

12. Interpretación del instrumento: teniendo en consideración el nivel de calificación: Bueno, Regular y Malo.
13. Instrucciones:

El responsable: Deberá tener conocimiento de las características del grupo al cual va dirigida la prueba. Leer el instructivo y la prueba en su totalidad. Explicar dudas que la persona evaluada manifieste antes y durante el proceso de aplicación.

Los Docentes: Leer instrucciones estrictamente. Preguntar si surgen dudas. Responder honestamente a los enunciados propuestos. Devolver en el tiempo establecido.

ANEXO 4: CUESTIONARIO DOCENTE

ESTIMADO DOCENTE:

Este cuestionario tiene como propósito la obtención de datos referente de "RELACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. "SAN PABLO".

De la honestidad que muestre al responder estas interrogantes, se lograran alternativas de solución. El cuestionario es anónimo.

DATOS INFORMATIVOS:

Nivel: Secundaria () Género: Hombre () Mujer ()

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente y medite los enunciados y respuestas. Le solicito que conteste todas las preguntas, recuerde, no hay respuesta buena o mala.

Marcar con un Aspa (x) la respuesta dentro de los recuadros.

N°	ITEMS	N U N C A	A V E C E S	S I E M P R E
1	Respeto el Organigrama Funcional de la Institución.			
2	Respeto las normativas dadas en el Reglamento Interno de la Institución Educativa.			
3	Acato el horario de Ingreso y Salida de la Institución Educativa.			
4	Me adapto al grupo de trabajo Docente de la Institución Educativa.			
5	Respeto la Jerarquía cuando se trabaja en Equipo.			
6	Mi Comisión de trabajo se organiza por afinidad.			
7	Opino con absoluta libertad en las reuniones de la Institución Educativa.			
8	Las actitudes de los Directivos me generan confianza.			
9	Mi petición es resuelta oportunamente en la Institución Educativa.			
10	Soy escuchado en el momento oportuno por la Dirección de la Institución Educativa.			
11	Dialogo siempre con Personal Administrativo en la Institución Educativa.			
12	Comparto con los directivos su empatía al dirigirse a los Docentes.			
13	Mi participación en las comisiones de trabajo es tomada en cuenta por los Directivos.			
14	Los directivos presentan propuestas a la toma de decisiones Institucionales.			
15	Me agradan que solamente los directivos tomen decisiones en la Institución Educativa.			
16	Mis Decisiones son influenciadas por las propuestas de los Directivos.			
17	Percibo que en la Institución Educativa se genera una participación activa.			
18	Participo en las actividades programadas en la Instituciones Educativa.			
19	Percibo que los directivos promueven el desarrollo de la Organización.			
20	Me agradan las decisiones por consenso en la Institución Educativa.			

"MUCHAS GRACIAS"

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO.

1. Nombre: Cuestionario Estudiante.
2. Técnica: Encuesta.
3. Autor del instrumento: Sánchez Díaz, Everth. Jesús.
4. Adaptado por: Mantilla Gallardo, Eliseo.
5. Objetivos: Medir de manera individual la perspectiva del Desempeño Docente dentro del ámbito materia de estudio.
6. Sujetos de aplicación: Estudiantes que forman parte esta Institución.
7. Dirección: Personal.
8. Duración: máximo de 20 minutos.
9. Material: 57 cuestionarios impresos y 1 lapicero.
10. Características: Consta de 20 ítems que corresponden a las áreas y dimensiones: Estrategias Metodológica, Planificación, Rol del Docente
11. Calificación: respuestas valorizadas según Escala de Likert.

En casos positivos, la calificación será;

Valor	Respuesta
2	Siempre
1	A veces
0	Nunca

En casos negativos, la calificación será:

Valor	Respuesta
0	Siempre
1	A veces
2	Nunca

12. Interpretación del instrumento: teniendo en consideración el nivel de calificación: Bueno, Regular y Malo.
13. Instrucciones:

El responsable: Deberá tener conocimiento de las características del grupo al cual va dirigida la prueba. Leer el instructivo y la prueba en su totalidad. Explicar dudas que la persona evaluada manifieste antes y durante el proceso de aplicación.

Los Estudiantes: Leer instrucciones estrictamente. Preguntar si surgen dudas. Responder honestamente a los enunciados propuestos. Devolver en el tiempo establecido.

ANEXO 5: CUESTIONARIO ESTUDIANTE

ESTIMADO ESTUDIANTE:

Este cuestionario tiene como propósito la obtención de datos referente de "RELACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. "SAN PABLO".

De la honestidad que muestre al responder estas interrogantes, se logran alternativas de solución. El cuestionario es anónimo.

DATOS INFORMATIVOS:

Nivel: Secundaria () Género: Hombre () Mujer ()

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente y medite los enunciados y respuestas. Le solicito que conteste todas las preguntas, recuerde, no hay respuesta buena o mala.

Marcar con un Aspa (x) la respuesta dentro de los recuadros.

N°	ITEMS	N U N C A	A V E C E S	S I E M P R E
1	El Profesor (a) elabora material apropiado que facilita su labor Educativa.			
2	El Profesor (a) Utiliza material audiovisual en el desarrollo de su Sesión.			
3	El Profesor (a) sostiene el interés durante la exposición de la Sesión.			
4	El Profesor (a) promueve participación activa de sus Estudiantes.			
5	El Profesor (a) comunica a los estudiantes las innovaciones en Educación.			
6	El Profesor (a) aplica la dinámica grupal en clase.			
7	El Profesor (a) fomenta el orden para lograr los aprendizajes esperados.			
8	El Profesor (a) utiliza organizadores visuales en clase.			
9	El Profesor (a) presenta con claridad la importancia del desarrollo de la programación.			
10	El Profesor (a) informa el título de cada Unidad de Aprendizaje.			
11	El Profesor (a) muestra sin temor sus documentos cuando es supervisado.			
12	El Profesor (a) evalúa de acuerdo al avance del desarrollo del tema.			
13	El Profesor (a) registra la Evaluación de cada Clase.			
14	El Profesor (a) evalúa con pruebas escritas.			
15	El Profesor (a) Orienta de manera asertiva a los estudiantes en la clase.			
16	El Profesor (a) se comunica con los estudiantes generando un clima de confianza.			
17	El Profesor (a) programa actividades que facilitan la integración de los Estudiantes.			
18	El Profesor (a) comenta sobre sus proyectos de investigación en Educación.			
19	El Profesor (a) asigna trabajos de investigación al estudiante.			
20	El Profesor (a) garantiza que el estudiante logre investigar.			

"MUCHAS GRACIAS"


ANEXO 6: VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Mg. Eliseo Mantilla Gallardo	RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SAN PABLO" DE LA PROVINCIA DE SAN PABLO - CAJAMARCA - 2015

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerda (S) y si no concuerda (N).
Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerados.

Ítems	Si concuerda (S)	No concuerda (N)
1. Para realizar cada una de las preguntas, se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables.	S	
2. Las preguntas responden a las variable (S) a estudiar o investigar	S	
3. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar.	S	
4. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar.	S	
5. Existe claridad en la formulación de la pregunta.	S	
6. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta.		N
7. El número de preguntas es adecuado.	S	
8. Las preguntas responden al marco teórico utilizado en la investigación.	S	
9. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación.	S	
10. Permite emitir con facilidad la respuesta a los participantes.	S	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA
—	—

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
<i>Yachy Cueva Eduardo Javier</i>	

Fecha: 03 de Agosto del 2018.

Foto del Experto	Experto N° 1:	
	Apellidos y Nombres del Experto:	<i>Yachy Cueva Eduardo Javier</i>
	Grado más alto y especialidad:	<i>Doctor</i>
	Línea de investigación que es especialista:	<i>Metodología de la investigación</i>
	Área de investigación que publica:	<i>Bestini y Educaesini.</i>


VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Mg. Eliseo Mantilla Gallardo	RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SAN PABLO" DE LA PROVINCIA DE SAN PABLO - CAJAMARCA - 2015

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerda (S) y si no concuerda (N).
Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerados.

Ítems	Si concuerda (S)	No concuerda (N)
1. Para realizar cada una de las preguntas, se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables.	Si	
2. Las preguntas responden a las variable (S) a estudiar o investigar	Si	
3. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar.	Si	
4. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar.	Si	
5. Existe claridad en la formulación de la pregunta.	Si	
6. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta.		No
7. El número de preguntas es adecuado.	Si	
8. Las preguntas responden al marco teórico utilizado en la investigación.	Si	
9. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación.	Si	
10. Permite emitir con facilidad la respuesta a los participantes.	Si	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
Hamo Burga Mary Shanira	

Fecha: 03 de Agosto del 2018.

Foto del Experto	Experto N° 2	
	Apellidos y Nombres del Experto:	Hamo Burga Mary Shanira
	Grado más alto y especialidad:	Doctorado ciencias Económicas.
	Línea de Investigación que es especialista	investigación científica.
	Área de investigación que publica:	Agronegocios

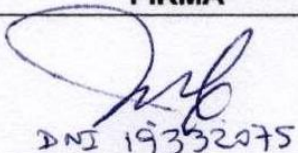
VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Mg. Eliseo Mantilla Gallardo	RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SAN PABLO" DE LA PROVINCIA DE SAN PABLO - CAJAMARCA - 2015

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerda (S) y si no concuerda (N).
Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerados.

Ítems	Si concuerda (S)	No concuerda (N)
1. Para realizar cada una de las preguntas, se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables.	S	
2. Las preguntas responden a las variable (S) a estudiar o investigar	S	
3. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar.	S	
4. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar.	S	
5. Existe claridad en la formulación de la pregunta.	S	
6. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta.		N
7. El número de preguntas es adecuado.	S	
8. Las preguntas responden al marco teórico utilizado en la investigación.	S	
9. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación.	S	
10. Permite emitir con facilidad la respuesta a los participantes.	S	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
Contreras Segovia César	 DNI 19332075

Fecha: 03 de Agosto del 2018.

Foto del Experto	Experto N° 3	
	Apellidos y Nombres del Experto:	Contreras Segovia César
	Grado más alto y especialidad:	Doctorado - Gestión Pública y Gobernabilidad
	Línea de Investigación que es especialista	Planificación y desarrollo
	Área de investigación que publica:	Planificación y gestión municipal

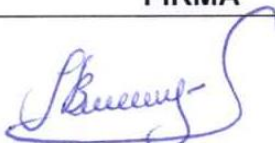
VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Mg. Eliseo Mantilla Gallardo	RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SAN PABLO" DE LA PROVINCIA DE SAN PABLO - CAJAMARCA - 2015

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerda (S) y si no concuerda (N).
Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerados.

Ítems	Si concuerda (S)	No concuerda (N)
1. Para realizar cada una de las preguntas, se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables.	S	
2. Las preguntas responden a las variable (S) a estudiar o investigar	S	
3. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar.	S	
4. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar.	S	
5. Existe claridad en la formulación de la pregunta.	S	
6. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta.		N
7. El número de preguntas es adecuado.	S	
8. Las preguntas responden al marco teórico utilizado en la investigación.	S	
9. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación.	S	
10. Permite emitir con facilidad la respuesta a los participantes.	S	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
BURGOS CASTAÑEDA, JOANA ROSA	

Fecha: 03 de Agosto del 2018.

Foto del Experto	Experto N° 4	
	Apellidos y Nombres del Experto:	BURGOS CASTAÑEDA, JOANA ROSA
	Grado más alto y especialidad:	DOCTORADO
	Línea de Investigación que es especialista	ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
	Área de investigación que publica:	INVESTIGACION

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Mg. Eliseo Mantilla Gallardo	RELACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SAN PABLO" DE LA PROVINCIA DE SAN PABLO - CAJAMARCA - 2015

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerda (S) y si no concuerda (N).
Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerados.

Ítems	Si concuerda (S)	No concuerda (N)
1. Para realizar cada una de las preguntas, se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables.	S	
2. Las preguntas responden a las variable (S) a estudiar o investigar	S	
3. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar.	S	
4. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar.		
5. Existe claridad en la formulación de la pregunta.	S	
6. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta.		N
7. El número de preguntas es adecuado.	S	
8. Las preguntas responden al marco teórico utilizado en la investigación.	S	
9. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación.	S	
10. Permite emitir con facilidad la respuesta a los participantes.	S	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA
-	-

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
MONCADA ALVITES, DORA INES	

Fecha: 03 de Setiembre del 2018.

Foto del Experto	Experto N° 5	
	Apellidos y Nombres del Experto:	MONCADA ALVITES, DORA INES
	Grado más alto y especialidad:	DOCTORADO
	Línea de Investigación que es especialista	ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
	Área de investigación que publica:	INVESTIGACIÓN

ANEXO 7: AUTORIZACION DE LA I.E.



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Institución Educativa Pública "San Pablo"
Resolución Suprema N° 084-64-ED.
SAN PABLO - CAJAMARCA.



AUTORIZACION

El Director de la Institución Educativa "San Pablo" de la Provincia de San Pablo que suscribe, autoriza al Sr.

MANTILLA GALLARDO, Eliseo.

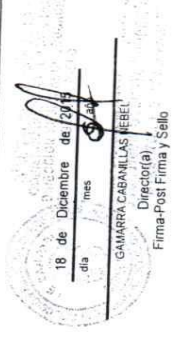
Para desarrollar el trabajo de Investigación Titulado "Relación del Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa "San Pablo" de la Provincia de San Pablo — Cajamarca — 2015", alumno del Programa de Doctorado en Educación con Mención en Gestión y Ciencias de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad San Pedro.

San Pedro, 19 de Marzo de 2015.



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UGEL SAN PABLO
Prof. Nebel Camarra Cabanillas
DIRECTOR I.E. "SAN PABLO"

RESUMEN ESTADÍSTICO	Cantidad de Estudiante Según Sexo		Total		Porcentaje (%)		Sexo H/M	Observaciones (14)										
	Total		Total		Total													
	H	M	H	M	H	M												
Aprobados	29	0	29	0	69%													
Desaprobados	20	0	20	0	3%													
Recuperación Pedagógica	1	0	1	0	24%													
Retirados	7	0	7	0	0%													
Trasladados a otra LE	0	0	0	0	3%													
Adelanto de Evaluación	1	0	1	0	0%													
Postergación de Evaluación	0	0	0	0	0%													
Faltados	0	0	0	0	0%													
Apellidos y Nombres (Orden Alfabético)																		
22	DNI	7 1 1 8 4 5 4 0	SALDAÑA CAMACHO, Edwin Yoel	H	15	12	13	14	12	12	16	15	14	15	13	0	A	A
23	DNI	7 3 5 7 7 3 5 2	SEVILLANO QUISPE, Sherson Martin	H	12	13	12	15	13	13	17	14	16	13	14	0	A	A
24	DNI	7 4 6 2 1 4 4 6	TERAN DIAZ, Jairo Ruben	H	12	10	13	16	13	12	16	13	17	11	14	1	A	RR
25	DNI	7 2 9 4 4 5 2 5	TERAN TERAN, Sandro Carlos	H	14	13	12	15	13	15	16	15	16	12	15	0	A	A
26	DNI	7 1 6 0 5 7 9 8	TOLEDO CHAVARRIA, Euler Yurlino	H	12	12	13	14	12	13	16	13	14	12	14	0	A	A
27	DNI	7 3 5 0 1 5 3 1	TONGOMBOL RUITON, Juan Agustín	H	13	08	13	14	14	11	17	13	16	12	14	1	A	RR
28	DNI	7 2 9 0 9 1 3 2	VIGO QUISPE, Oscar Luis	H	16	17	15	20	14	15	18	15	18	16	18	0	A	A
29	DNI	7 4 1 5 1 6 8 5	ZEGARRA MONCADA, Abner Omar	H	13	11	13	13	12	12	17	12	15	13	13	0	A	A
30																		
31																		
32																		
33																		
34																		
35																		
36																		
37																		
38																		
39																		
40																		
41																		
42																		
43																		
44																		
45																		
46																		
47																		
48																		
49																		
50																		



NOMBRE DEL PROFESOR DE AREA - TALLER		Firma
I	PISCOYA CHAFLOQUE Carmen Rosa	
J	BALDANA TEJADA Norma Arfita	
K	ORTIZ VASQUEZ Absalon Oswaldo	
L		
M		
N		
O		

NOMBRE DEL PROFESOR DE AREA - TALLER		Firma
A	AZANERO CARMONA Santos Joel	
B	DIAZ REVILLA Miran Gladys	
C	FLORES GODINEZ David Israel	
D	CORREA CHANDUCAS Maria-Jacobe	
E	MARIN CHAVEZ Williams	
F	DIAZ CABANILLAS Rosa Maria	
G	HAZAN VASQUEZ Santos Liduvina	
H	TOCAS VASQUEZ Juan Carlos	

SAN PABLO
Lugar o Ciudad

Sub Director(a)
Firma-Post Firma y Sello

18 de Diciembre de 2015
Firma-Post Firma y Sello



ACTA CONSOLIDADA DE EVALUACIÓN INTEGRAL AL DEL NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA EBR - 2015

Los resultados de aprendizaje de cada grado y sección se reportan en el Acta Final que se encuentra en el Sistema de Información de Apoyo a la Gestión de la Institución Educativa - SIAGE, disponible en <http://siage.minedu.gob.pe>. Este formulario TIENE VALOR OFICIAL.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Datos de la Institución Educativa o Programa Educativo		Periodo Lectivo													Inicio		Fin		Ubicación Geográfica			
Número y/o Nombre		Áreas y Talleres Curriculares													09/03/2015		18/12/2015		Cajamarca			
Código Modular		Áreas																	SAN PABLO			
Resolución de creación N°		Talleres																	SAN PABLO			
Modalidad (5)		Educación para el Trabajo																	SAN PABLO			
Gestión (4)		Ciencia, Tecnología y Ambiente																	SAN PABLO			
Grado (6)		Educación Religiosa																	SAN PABLO			
P		Educación Física																	SAN PABLO			
Turno (7)		Formación Ciudadana y Cívica																	SAN PABLO			
M		Historia, Geografía y Economía																	SAN PABLO			
		Arte																	SAN PABLO			
		Inglés																	SAN PABLO			
		Matemática																	SAN PABLO			
		Comunicación																	SAN PABLO			
		Ciencias Sociales																	SAN PABLO			
		Educación Física																	SAN PABLO			
		Formación Ciudadana y Cívica																	SAN PABLO			
		Historia, Geografía y Economía																	SAN PABLO			
		Arte																	SAN PABLO			
		Inglés																	SAN PABLO			
		Matemática																	SAN PABLO			
		Comunicación																	SAN PABLO			
		Ciencias Sociales																	SAN PABLO			
		Educación Física																	SAN PABLO			
		Formación Ciudadana y Cívica																	SAN PABLO			
		Historia, Geografía y Economía																	SAN PABLO			
		Arte																	SAN PABLO			
		Inglés																	SAN PABLO			
		Matemática																	SAN PABLO			
		Comunicación																	SAN PABLO			
		Ciencias Sociales																	SAN PABLO			
		Educación Física																	SAN PABLO			
		Formación Ciudadana y Cívica																	SAN PABLO			
		Historia, Geografía y Economía																	SAN PABLO			
		Arte																	SAN PABLO			
		Inglés																	SAN PABLO			
		Matemática																	SAN PABLO			
		Comunicación																	SAN PABLO			
		Ciencias Sociales																	SAN PABLO			
		Educación Física																	SAN PABLO			
		Formación Ciudadana y Cívica																	SAN PABLO			
		Historia, Geografía y Economía																	SAN PABLO			
		Arte																	SAN PABLO			
		Inglés																	SAN PABLO			
		Matemática																	SAN PABLO			
		Comunicación																	SAN PABLO			
		Ciencias Sociales																	SAN PABLO			
		Educación Física																	SAN PABLO			
		Formación Ciudadana y Cívica																	SAN PABLO			
		Historia, Geografía y Economía																	SAN PABLO			
		Arte																	SAN PABLO			
		Inglés																	SAN PABLO			
		Matemática																	SAN PABLO			
		Comunicación																	SAN PABLO			
		Ciencias Sociales																	SAN PABLO			
		Educación Física																	SAN PABLO			
		Formación Ciudadana y Cívica																	SAN PABLO			
		Historia, Geografía y Economía																	SAN PABLO			
		Arte																	SAN PABLO			
		Inglés																	SAN PABLO			
		Matemática																	SAN PABLO			
		Comunicación																	SAN PABLO			
		Ciencias Sociales																	SAN PABLO			
		Educación Física																	SAN PABLO			
		Formación Ciudadana y Cívica																	SAN PABLO			
		Historia, Geografía y Economía																	SAN PABLO			
		Arte																	SAN PABLO			
		Inglés																	SAN PABLO			
		Matemática																	SAN PABLO			
		Comunicación																	SAN PABLO			
		Ciencias Sociales																	SAN PABLO			
		Educación Física																	SAN PABLO			
		Formación Ciudadana y Cívica																	SAN PABLO			
		Historia, Geografía y Economía																	SAN PABLO			
		Arte																	SAN PABLO			
		Inglés																	SAN PABLO			
		Matemática																	SAN PABLO			
		Comunicación																	SAN PABLO			
		Ciencias Sociales																	SAN PABLO			
		Educación Física																	SAN PABLO			
		Formación Ciudadana y Cívica																	SAN PABLO			
		Historia, Geografía y Economía																	SAN PABLO			
		Arte																	SAN PABLO			
		Inglés																	SAN PABLO			
		Matemática																	SAN PABLO			
		Comunicación																	SAN PABLO			
		Ciencias Sociales																	SAN PABLO			
		Educación Física																	SAN PABLO			
		Formación Ciudadana y Cívica																	SAN PABLO			
		Historia, Geografía y Economía																	SAN PABLO			
		Arte																	SAN PABLO			
		Inglés																	SAN PABLO			
		Matemática																	SAN PABLO			
		Comunicación																	SAN PABLO			
		Ciencias Sociales																	SAN PABLO			
		Educación Física																	SAN PABLO			
		Formación Ciudadana y Cívica																	SAN PABLO			
		Historia, Geografía y Economía																	SAN PABLO			
		Arte																	SAN PABLO			
		Inglés																	SAN PABLO			
		Matemática																	SAN PABLO			
		Comunicación																	SAN PABLO			
		Ciencias Sociales																	SAN PABLO			
		Educación Física																	SAN PABLO			
		Formación Ciudadana y Cívica																	SAN PABLO			
		Historia, Geografía y Economía																	SAN PABLO			
		Arte																	SAN PABLO			
		Inglés																	SAN PABLO			
		Matemática																	SAN PABLO			
		Comunicación																	SAN PABLO			
		Ciencias Sociales																	SAN PABLO			
		Educación Física																	SAN PABLO			
		Formación Ciudadana y Cívica																	SAN PABLO			
		Historia, Geografía y Economía																	SAN PABLO			
		Arte																	SAN PABLO			
		Inglés																	SAN PABLO			
		Matemática																	SAN PABLO			
		Comunicación																	SAN PABLO			
		Ciencias Sociales																	SAN PABLO			
		Educación Física																	SAN PABLO			
		Formación Ciudadana y Cívica																	SAN PABLO			
		Historia, Geografía y Economía																	SAN PABLO			
		Arte																	SAN PABLO			
		Inglés																	SAN PABLO			
		Matemática																	SAN PABLO			
		Comunicación																	SAN PABLO			
		Ciencias Sociales																	SAN PABLO			
		Educación Física																	SAN PABLO			
		Formación Ciudadana y Cívica																	SAN PABLO			
		Historia, Geografía y Economía																	SAN PABLO			
		Arte																	SAN PABLO			
		Inglés																	SAN PABLO			
		Matemática																	SAN PABLO			
		Comunicación																	SAN PABLO			
		Ciencias Sociales																	SAN PABLO			
		Educación Física																	SAN PABLO			
		Formación Ciudadana y Cívica																	SAN PABLO			
		Historia, Geografía y Economía																	SAN PABLO			
		Arte																	SAN PABLO			
		Inglés																	SAN PABLO			
		Matemática																	SAN PABLO			
		Comunicación																	SAN PABLO			
		Ciencias Sociales																	SAN PABLO			
		Educación Física																	SAN PABLO			
		Formación Ciudadana y Cívica																	SAN PABLO			
		Historia, Geografía y Economía																	SAN PABLO			
		Arte																	SAN PABLO			
		Inglés																	SAN PABLO			
		Matemática																	SAN PABLO			
		Comunicación																	SAN PABLO			
		Ciencias Sociales																	SAN PABLO			
		Educación Física																	SAN PABLO			
		Formación Ciudadana y Cívica																	SAN PABLO			
		Historia, Geografía y Economía																	SAN PABLO			
		Arte																	SAN PABLO			
		Inglés																	SAN PABLO			
		Matemática																	SAN PABLO			
		Comunicación																	SAN PABLO			
		Ciencias Sociales																	SAN PABLO			
		Educación Física																	SAN PABLO			
		Formación Ciudadana y Cívica																	SAN PABLO			
		Historia, Geografía y Economía																	SAN PABLO			
		Arte																	SAN PABLO			
		Inglés																	SAN PABLO			
		Matemática																	SAN PABLO			
		Comunicación																	SAN PABLO			
		Ciencias Sociales																	SAN PABLO			
		Educación Física																	SAN PABLO			
		Formación Ciudadana y Cívica																	SAN PABLO			
		Historia, Geografía y Economía																	SAN PABLO			
		Arte																	SAN PABLO			
		Inglés																	SAN PABLO			
		Matemática																	SAN PABLO			
		Comunicación																	SAN PABLO			
		Ciencias Sociales																	SAN PABLO			
		Educación Física																	SAN PABLO			
		Formación Ciudadana y Cívica																	SAN PABLO			
		Historia, Geografía y Economía																	SAN PABLO			
		Arte																	SAN PABLO			
		Inglés																	SAN PABLO			
		Matemática																	SAN PABLO			
		Comunicación																	SAN PABLO			
		Ciencias Sociales																	SAN PABLO			
		Educación Física																	SAN PABLO			
		Formación Ciudadana y Cívica																	SAN PABLO			
		Historia, Geografía y Economía																	SAN PABLO			
		Arte																	SAN PABLO			
		Inglés																	SAN PABLO			
		Matemática																	SAN PABLO			
		Comunicación																	SAN PABLO			
		Ciencias Sociales																	SAN PABLO			
		Educación Física																	SAN PABLO			
		Formación Ciudadana y Cívica																	SAN PABLO			
		Historia, Geografía y Economía																	SAN PABLO			
		Arte																	SAN PABLO			
		Inglés																	SAN PABLO			
		Matemática																	SAN PABLO			
		Comunicación																	SAN PABLO			
		Ciencias Sociales																	SAN PABLO			
		Educación Física																	SAN PABLO			
		Formación Ciudadana y Cívica																	SAN PABLO			
		Historia, Geografía y Economía																	SAN PABLO			
		Arte																	SAN PABLO			
		Inglés																	SAN PABLO			
		Matemática																	SAN PABLO			
		Comunicación																	SAN PABLO			
		Ciencias Sociales																	SAN PABLO			

RESUMEN	ESTADÍSTICO	Cantidad de Estudiante Segun Sexo		Porcentaje (%)		Observaciones (14)	
		H	M	Total	Total		
		0	29	29	100%		
		0	22	22	76%		
		0	1	1	3%		
		0	6	6	21%		
		0	0	0	0%		
		0	0	0	0%		
		0	0	0	0%		
		0	0	0	0%		
RESUMEN		Apellidos y Nombres (Orden Alfabético)		Sexo H/M		Observaciones (14)	
ESTADÍSTICO		DNI / Código del Estudiante (2)		Sexo H/M			
22	DNI	72909139	SANCHEZ CHOMBA, Diana	M	11	13	
23	DNI	72646259	SILVA MENDOZA, Astry Manuela	M	11	12	
24	DNI	72624722	TOLEDO CHAVARRIA, Yodali Liseth	M	11	12	
25	DNI	73574774	VALDEZ UCHILLAN, Dina Yaelin	M	11	15	
26	DNI	72136494	VALDIVIA FERNANDEZ, Nidia Yanela	M	11	11	
27	DNI	70812729	VIGO AGUILAR, Nayeli Laieschka	M	14	13	
28	DNI	72842378	VIGO MOZA, Lesly Maria	M	15	20	
29	DNI	73501513	VILLANUEVA VALDEZ, Liliana Elizabeth	M	12	12	
30							
31							
32							
33							
34							
35							
36							
37							
38							
39							
40							
41							
42							
43							
44							
45							
46							
47							
48							
49							
50							



RECIBIDO 30 DIC 2015

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 SUPERINTENDENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
 UDELV SAN PABLO
 18 de Diciembre de 2015
 GABRIELA CABANILLAS NEBEL
 Directora

SAN PABLO
 Lugar o Ciudad
 Sub Directora
 Firma-Post Firma y Sello

NOMBRE DEL PROFESOR DE AREA - TALLER	Firma
I. FISCOYA CHAFLOQUE Carmen Rosa	[Firma]
J. SALDANA TEJADA Norma Arilla	[Firma]
K. ORTIZ VASQUEZ Absalon Oswaldo	[Firma]
L.	
M.	
N.	
O.	

NOMBRE DEL PROFESOR DE AREA - TALLER	Firma
A. AZANERO CARMONA Santos Joel	[Firma]
B. DIAZ REVILLA Miriam Gladys	[Firma]
C. FLORES GODINEZ David Israel	[Firma]
D. CORREA CHANDUCAS Maria Jacobe	[Firma]
E. MARIN CHAVEZ Williams	[Firma]
F. DIAZ CABANILLAS Rosa Maria	[Firma]
G. BAZAN VASQUEZ Santos Liduvina	[Firma]
H. TOCAS VASQUEZ Juan Carlos	[Firma]

ANEXO 9: EVIDENCIAS DE INVESTIGACION







RECIBIENDO LA AUTORIZACION POR PARTE DEL SR. DIRECTOR DE LA I.E. SAN PABLO,
PARA EFETUAR MI TRABAJO DE INVESTIGACION.



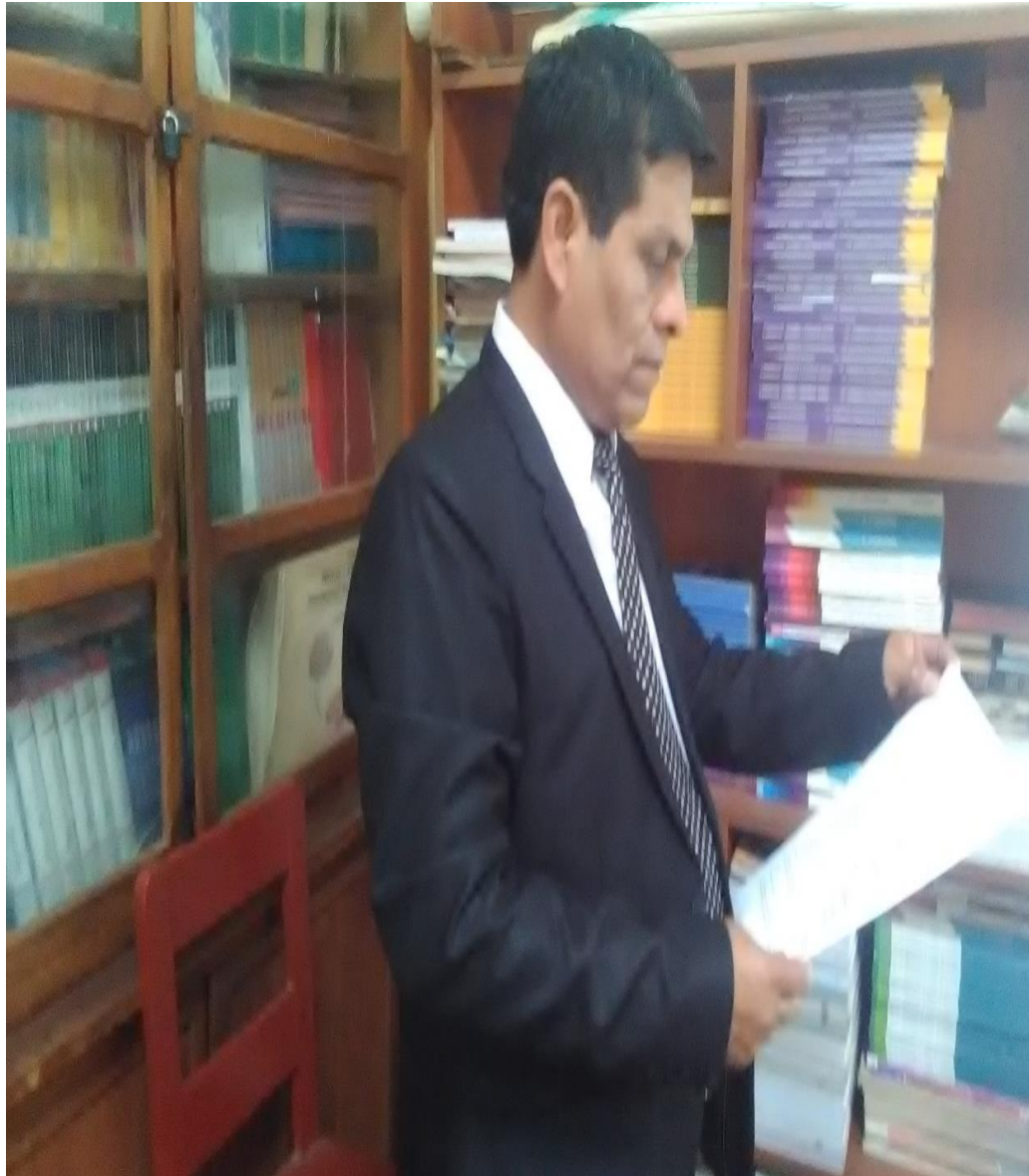
EN UNA BIBLIOTECA PARTICULAR, REVISANDO BIBLIOGRAFIAS AFINES AL TEMA DE INVESTIGACION.



EN UNA BIBLIOTECA PARTICULAR, REVISANDO BIBLIOGRAFIAS AFINES AL TEMA DE INVESTIGACION



EN LA BIBLIOTECA DE LA I.E. SAN PABLO, REVISANDO E INTEGRANDO BIBLIOGRAFÍAS
AFINES AL TEMA DE INVESTIGACION



EN LA BIBLIOTECA DE LA I.E. SAN PABLO, REVISANDO E INTEGRANDO BIBLIOGRAFIAS
AFINES AL TEMA DE INVESTIGACION



EN LOS AMBIENTES DE LA I.E. SAN PABLO, EFECTUANDO LAS RESPETIVAS ENCUESTAS.



EN LOS AMBIENTES DE LA BIBLIOTECA PARTICULAR EFECTUANDO LOS INGRESOS Y TABULACIONES RESPECTIVAS DE LAS ENCUESTAS.