

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia”



TESIS

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INDUSTRIAL HERMILIO
VALDIZÁN - HUÁNUCO 2017”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

TESISTA

Bach. Maria Isabel, PANDURO PANDURO

ASESORA

Psic. Judith Martha, PORTOCARRERO ZEVALLOS

HUANUCO – PERÚ
2018



ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

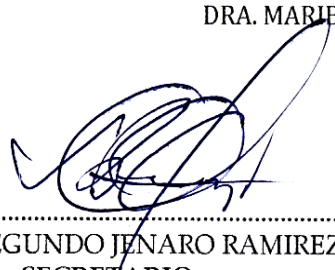
En la ciudad de Huánuco, siendo las diecisiete horas del día veintiséis del mes de Julio del año Dos Mil Dieciocho, se reunieron en el Auditorio de la Ciudad La Esperanza de la Universidad de Huánuco, de esa ciudad, los Miembros del Jurado, designados por Resolución N° 1123-2018-D-FCS-UDH, de fecha 26 de Julio del 2018 y, al amparo de la Ley Universitaria N° 30220, Resolución N°1006-2017-R-UDH de fecha 03/JUL/17 Capítulo V Artículo 44° y 45° del Reglamento de Grados y Títulos para evaluar la Tesis intitulada: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INDUSTRIAL HERMILIO VALDIZÁN, HUÁNUCO - 2017**"; presentado por la Bachiller doña **Maria Isabel PANDURO PANDURO**; para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**.

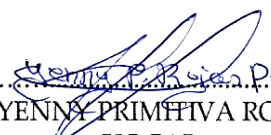
Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo *Aprobado*.....por *Mayoría*.....con el calificativo cuantitativo de *1.7*..... y cualitativo de *Suficiente*..... (Art. 54)

Siendo las *18:10*..... horas del día , se dio por concluido el acto académico, firmando para constancia los miembros del Jurado.


.....
DRA. MARIBEL SELMA CHAMORRO GUERRA
PRESIDENTA


.....
PSIC. SEGUNDO JENARO RAMIREZ VELA
SECRETARIO


.....
PSIC. YENNY PRIMITIVA ROJAS PARDO
VOCAL

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación a mi familia, por su motivación y cariño.

A mis docentes y amigos por su apoyo incondicional.

Maria Isabel

AGRADECIMIENTO

A la Universidad de Huánuco, por permitirme ser parte de esta casa de estudios y lograr mi anhelo profesional como psicóloga.

A todos los docentes de la Escuela Académico Profesional de Psicología por sus enseñanzas compartidas en las aulas, con entusiasmo y profesionalismo.

De especial consideración a la Mg. Judith Martha Portocarrero Zevallos por haberme dirigido con paciencia y dedicación en el presente trabajo de investigación.

Al Director de la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán Huánuco, por acogerme en su gloriosa Institución y permitirme aplicar los instrumentos para la presente investigación.

A los docentes de la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán Huánuco por colaborar en la aplicación de los instrumentos, permitiendo así que la investigación tuviera los resultados esperados.

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INDICE	iv
RESUMEN	vi
ABSTRAC	vii
INTRODUCCION	viii
CAPITULO I	
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	9
1.1. Descripción del problema	9
1.2. Formulación del problema	10
1.2.1 Problema general	10
1.2.2 Problemas específicos	10
1.3. Objetivos de la investigación	11
1.3.1 Objetivo General	11
1.3.2 Objetivos Específicos	11
1.4. Justificación e importancia de la investigación	11
1.5. Limitaciones de la investigación	12
1.6. Viabilidad o factibilidad	12
CAPITULO II	
MARCO TEÓRICO	13
2.1. Antecedentes de la investigación	13
2.1.1. A nivel internacional	13
2.1.2. A nivel nacional	14
2.1.3. A nivel regional	15
2.2. Bases teóricas – Científicas	16
2.2.1. Clima organizacional	16
2.2.2. Desempeño Docente	18
2.3. Enfoques o corrientes psicológicas	20
2.4. Hipótesis	21
2.4.1. Hipótesis general	21
2.4.2. Hipótesis Específicos	22
2.5. Definición de términos – conceptos	22
2.6. Variables	23
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	26
3.1. Tipo de Investigación	26
3.1.1. Tipo de investigación	26
3.1.2. Nivel de investigación	26
3.1.3. Diseño de investigación	26
3.2. Población y muestra	27

3.2.1. Criterios de inclusión y exclusión	27
3.2.2. Población.....	27
3.2.3. Muestra	27
3.3. Técnicas, instrumentos y procesos de recolección de datos...28	
3.3.1. Técnica de la investigación	28
3.3.2. Instrumento de la investigación	28
3.3.3. Procedimiento	28
3.3.4. Validez del instrumento de recolección de datos.....	32
3.4. Tratamiento y procesamiento de datos.....	33
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS.....	35
4.1. Procesamiento de datos	35
4.2. Proceso de prueba de hipótesis	44
4.3. Discusión de resultados	49
CAPÍTULO V	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	53
CONCLUSIÓN	53
RECOMENDACIONES.....	55
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	56
ANEXOS.....	58
a. Ficha técnica del instrumento.....	59
b. Evidencia Fotográficas	62
c. Matriz de consistencia	66
d. Cuestionario clima organizacional	67
e. Cuestionario desempeño docente	68
f. Relación de docentes I.E.I	69
g. Resolución de aprobación del proyecto de tesis.....	70
h. Resolución de modificación de título del proyecto de tesis	71
i. Resolución de modificación del título del proyecto	72

RESUMEN

El presente trabajo de investigación fue realizado con el objetivo de establecer la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.

El diseño de la investigación es de tipo no experimental, en su modalidad descriptiva correlacional de corte transversal. Con una población de 55 docentes y muestra de 45 docentes en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán.

El instrumento aplicado fue el cuestionario de Clima Organizacional y cuestionario de Desempeño Docente, que cumplen con las cualidades de validez y confiabilidad.

Al aplicar la fórmula Rho de Spearman con un nivel de significancia del 95% encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 1,000 y la significancia es de 0,000 por lo tanto establecemos que tiene un nivel de correlación MUY BUENA, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la ALTERNATIVA: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán - Huánuco 2017. Validándola.

Palabra clave: Clima organizacional, Desempeño docente.

ABSTRACT

The present research work was carried out with the objective of establishing the relationship that exists between the organizational climate and the teaching performance in the Industrial Educational Institution Hermilio Valdizán - Huánuco 2017.

The research design is of a non-experimental type, in its cross-sectional descriptive correlation modality. With a population of 55 teachers and sample of 45 teachers at the Hermilio Valdizán Industrial Educational Institution.

The applied instrument was the Organizational Climate Questionnaire and the Teacher Performance Questionnaire. That meet the qualities of validity and reliability.

When applying the Rho formula of Spearman with a level of significance of 95% we find that Spearman's Rho correlation coefficient is 1,000 and the significance is 0.000, therefore we establish that it has a very good correlation level, we see that there is a relationship direct and a level of significance less than 0.05 for this reason the null hypothesis is rejected and the ALTERNA is accepted: The organizational climate is significantly related to the teaching performance in the Industrial Educational Institution Hermilio Valdizán - Huánuco 2017. Validating it.

Keyword: Organizational climate, Teaching performance.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado “Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizan Huánuco 2017” es presentado a los miembros del jurado para su evaluación y dictamen.

El problema se generó con indagaciones y entrevistas sobre el clima organizacional con los docentes que laboran de la Institución Educativa.

De tal manera a continuación se detalla los capítulos de la investigación.

Capítulo I: Problema de Investigación, donde se ubican la descripción del problema, formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación e importancia, limitaciones y viabilidad.

Capítulo II: Marco Teórico, donde desarrollaremos los antecedentes, bases teóricas, enfoques y corrientes psicológicas, definiciones conceptuales, hipótesis y variables.

Capítulo III: Metodología de la investigación, aquí se presentaron el tipo de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos, recolección de datos e interpretación de datos.

En el **Capítulo IV: Resultados de Investigación**, aquí encontraremos las tablas y cuadros estadísticos con sus gráficos, incluye el análisis y las interpretaciones respectivas que nos permitieron conocer el comportamiento de las variables respectivas y que contrastamos los resultados obtenidos con los problemas planteados, la hipótesis y las bases teóricas.

Finalmente en el **Capítulo V: Discusión de resultados**, encontraremos el contraste de las conclusiones de los antecedentes de las investigaciones anteriores referidos con nuestras variables, también contrastamos dichos resultados con el marco teórico y la hipótesis.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

El clima organizacional, es la cualidad del ambiente que perciben o experimentan los miembros de una organización, y el cual influye, directamente, en su comportamiento; hacer un estudio sobre clima organizacional, proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional en uno o más de los subsistemas que conforman una organización. Un reconocimiento del clima organizacional permite ciertos procesos e intervenciones certeras tanto a nivel de diseño, o rediseño, de estructuras organizacionales, planificación estratégica, cambios en el entorno organizacional interno, gestión de programas motivacionales y de desempeño, mejora de sistemas de comunicación interna y externa, procesos productivos, entre otros.; por ello se han realizado diversos estudios sobre este tema, y coinciden en el mismo resultado, éstos determinan que un trabajador que se encuentra emocionalmente estable dentro de la institución en donde labora, presentará niveles de productividad mejores y superiores a aquel que se encuentra en un ambiente de trabajo hostil e inseguro.

En las organizaciones siempre existieron distintos problemas que impidieron que logren sus objetivos y el desarrollo de la misma, buscan soluciones de manera rápida, pero no analizan la influencia que tiene el clima organizacional, para el desarrollo de la organización de seguir así las personas trabajaran sin ninguna motivación al desempeñar sus funciones, reflejando resultados ineficientes, impidiendo que el clima organizacional influya como factor de desarrollo para las organizaciones.

El clima organizacional es un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación,

estilos de liderazgo de la dirección, entre otros. “Todos los elementos mencionados conforman un clima particular donde prevalecen sus propias características, que en cierto modo presenta, la personalidad de una organización e influye en el comportamiento de los individuos en el trabajo (Caligiore y Díaz, 2003:645)

En cuanto al desempeño docente, consiste en una evaluación educativa, es un proceso muy complejo y precisamente por esta razón existen muchas formas de conceptualarla, definirla y entenderla.

La evaluación del desempeño docente es parte de la actividad permanente del profesor. El problema es que, con mucha frecuencia, los profesores asocian el tema de la evaluación con una función sancionadora o de control, que de otra parte es consecuencia de las experiencias que se tiene cuando se aplica un sistema de evaluación (Mendoza, 1998).

Con la presente investigación se pretende aportar en los planes de mejora, estrategias de trabajo, planes de acción en aras de forjar la calidad de Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizan Huánuco.

García (2007) afirma que: “(...) el profesor en su rol de mediador y facilitador, debe apoyar al educando (...)” (p.49) por tanto cumpliendo este rol el docente guía y enseña a desarrollar las habilidades cognitivas, haciendo más viable el camino que los alumnos han de seguir para llegar al conocimiento.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán - Huánuco 2017?

1.2.2. Problemas específicos

¿De qué manera el talento humano se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán - Huánuco 2017?

¿De qué forma el diseño organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán - Huánuco 2017?

¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán - Huánuco 2017?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán - Huánuco 2017

1.3.2. Objetivos Específicos

Determinar la relación que existe entre el talento humano y el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán - Huánuco 2017

Determinar la relación que existe entre el diseño organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán - Huánuco 2017

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán, - Huánuco 2017

1.4. Justificación e importancia de la investigación

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad profundizar el estudio sobre las variables Clima Organizacional y Desempeño Docente.

El resultado obtenido de la presente investigación permitirá conocer y analizar si el clima actual de la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán - Huánuco 2017, son apropiadas para favorecer el buen desempeño de los docentes.

De esta manera, permitirá a la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizan - Huánuco 2017 intervenir certeramente adaptando e implementando medidas necesarias para mantener un clima organizacional adecuado que favorezca la motivación, las relaciones interpersonales, comunicación, el liderazgo y la identidad institucional; elementos importantes para fortalecer el desempeño de los docentes y por ende brindar un servicio de calidad a los estudiantes y de esta manera contribuir al mejoramiento de la calidad educativa en el país.

1.5. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones que se presentaron durante la ejecución de la investigación fueron.

- Docentes sin disponibilidad de tiempo.
- Docentes con inasistencia a la Institución.
- Poca colaboración de algunos docentes para la aplicación de las encuestas.

1.6. Viabilidad o factibilidad

El desarrollo del presente trabajo de investigación es viable, porque el concepto de clima organizacional es muy importante para el desenvolvimiento favorable o desfavorable en el desempeño docente en la institución educativa Hermilio Valdizan.

A si también, es factible porque se dieron las condiciones adecuadas para su ejecución de la presente investigación.

Finalmente porque el estudio contribuirá como antecedentes para futuras investigaciones científicas con las variables Clima Organizacional y Desempeño Docente.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nivel internacional

Arteaga. Beatriz (2005), ejecutó una investigación titulada Grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los docentes de la escuela bolivariana acatuto, municipio Píritu, estado Falcón, Universidad Santa María. Estableció como objetivo general: Establecer relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y clima organizacional señalando la importancia entre estos tres elementos en una organización.

Los resultados permitieron concluir que las relaciones que los docentes mantienen con la dirección, los compañeros, pero sobre todo con los alumnos y los padres de los mismos, condicionan su satisfacción laboral. También se evidenció que el liderazgo es autocrático en un 35%, cosa que dificulta efectividad en las relaciones interpersonales, lo que significa que no hay una adecuada valoración al personal ni muestran ser proactivos. En cuanto al clima organizacional un 68% de los encuestados manifiestan desorganización en relación al suministro de información, también que debe respetarse la jerarquía y activar la funcionalidad del organigrama y lo que significa asumir el rol que cada uno debe ejercer dentro de la institución, además que afecta el comportamiento del personal.

Quintero. Niria (2008), Universidad de Zulia, Venezuela realizaron la investigación titulada clima organizacional y desempeño laboral de la personal empresa vigilantes asociados, Costa Oriental del lago. Después de haber realizado, analizado y procesado la investigación sobre la evaluación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Vigilantes Asociados, se ha podido visualizar que el clima organizacional

determina el comportamiento de los trabajadores en una organización; comportamiento éste que ocasiona la productividad de la institución a través de un desempeño laboral eficiente y eficaz.

2.1.2. A nivel nacional

Barriga Rhomao D. (2010) Clima organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María - Lima, 2016. Llegando a la conclusión se ha demostrado que existe relación entre clima organizacional y el desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Pues el coeficiente de correlación es BUENA de 0,755, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05, motivo por el cual se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna: El clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Lima 2016

Saccca J. (2010) Relación entre el Clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de Educación Básica Alternativa (CEBAS) del Distrito de San Martín de Porras Tesis de Magister en Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Las conclusiones que hallo, utilizando el método estadístico de regresión y una correlación conjunta de las dimensiones de la variable independiente con la variable dependiente desempeño académico de 0.768 y un valor $p < 0.05$ que permite confirmar la relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBAs)

Mescua (2010), Realizó su tesis “El Clima Organizacional y el Desempeño Docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, del distrito de Pichanaqui – Chanchamayo en el año 2010”, para optar el Grado Académico de Magíster en Ciencias de la Educación en la Mención de Gestión Educacional.

Las conclusiones a las que se llegó fueron que existe una correlación lineal significativa fuerte entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones públicas del nivel secundario del distrito de Pichanaqui – Chanchamayo.

Los resultados obtenidos, arrojaron que el clima organizacional no solamente relación en el desarrollo de gestión pedagógica y administrativa sino también en el proceso de aprendizaje-enseñanza de la institución. Al mismo tiempo, el ambiente laboral repercute en los estudiantes y también que el personal directivo debe brindar facilidades para crear un ambiente adecuado al personal.

Fernández T. (2009), en su tesis “influencia del clima organizacional en el desempeño docente en las Instituciones Educativa de la UGEL 14-Oyon”, llega a las siguientes conclusiones: Se afirma, con una probabilidad del 95% que el clima organizacional relación significativamente en el desempeño docente en las instituciones educativas pertenecientes a la UGEL 14-Oyón. La correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente arrojó un nivel bueno de correlación directa significativa alcanzando 60.8%

2.1.3. A nivel regional

Naveda Karla. En su tesis “Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto especial alto Huallaga - 2017”, llega a las siguientes conclusiones: El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral en el Proyecto Especial Alto Huallaga, positivamente, pudiendo corroborarse en las afirmaciones de gran parte del personal y el resultado de la entrevista al director ejecutivo del Proyecto.

Se determinó que las relaciones influyen positivamente en el desempeño laboral del PEAH, considerando que existe una buena comunicación y un buen ambiente de trabajo, siendo estos entre 54% y 53% respectivamente.

Vela Teresita. En su tesis “Clima organizacional y satisfacción del usuario externo –Hospital Regional Hermilio Valdizan- Huánuco 2016”, llegó a la conclusión: Que no existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción del usuario externo, la Rho calculada es - 0,173y el p valor es 0,002 ($p < 0,05$) lo cual significa que el clima organizacional se relaciona negativamente en forma débil con la satisfacción de los usuarios externos.

Huayanay Karin. Realizó su tesis “Motivación Laboral y Clima Organizacional en la Municipalidad de Distrital de Amarilis 2017”, en donde Se determinó cómo se relaciona la Motivación Laboral en el Clima Organizacional de la Municipalidad Distrital de Amarilis, como se puede apreciar en el grafico n° 11, se puede observar que el 64% si existe motivación laboral en los personales de la municipalidad, el 36% opina que no existe motivación laboral debido hay que algunas necesidades que faltan cubrir sus expectativas como trabajador. Esto indica según los trabajadores que, si hay la motivación laboral en la Municipalidad de Amarilis.

2.2. Bases teóricas – Científicas

2.2.1. Clima organizacional

Según BRUNET, (1987) afirma que el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez al área de psicología organizacional por Gellerman en 1960. Este concepto estaba influido por dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista.

Para CHIAVENATO, (1992) el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo, menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se superponen

mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

Otro enfoque de ROBBINS (2004), define el Clima Organizacional como un “ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño”.

TALENTO HUMANO

Administrar el talento humano se convierte cada día en algo indispensable para el éxito de las organizaciones. Tener personas no significa necesariamente tener talentos ¿cuál es la diferencia entre personas y talentos?

Un talento es siempre un tipo especial de persona. Y no siempre toda persona es un talento. Para ser talento, la persona debe poseer algún diferencial competitivo que la valore. Hoy en día el talento incluye cuatro aspectos esenciales para la competencia individual:

1. **Conocimiento.** Se trata del saber. Constituye el resultado de aprender a aprender, de forma continua, dado que el conocimiento es la moneda más valiosa del siglo XXI.
2. **Habilidad.** Se trata de saber hacer. Significa utilizar y aplicar el conocimiento, ya sea para resolver problemas o situaciones, crear e innovar. En otras palabras habilidad es la transformación del conocimiento en resultado.
3. **Juicio.** Se trata de saber analizar la situación y el contexto. Significa saber obtener datos e información, tener espíritu crítico, juzgar los hechos, ponderar con equilibrio y definir prioridades.
4. **Actitud.** se trata de saber hacer que ocurra. La actitud emprendedora permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, agregar valor, llegar

a la excelencia y enfocarse en los resultados .Es lo que lleva a la persona a alcanzar la autorrealización de su potencial.

DISEÑO ORGANIZACIONAL

Según Chiavenato (2000) Es un proceso planificado de modificaciones culturales y estructurales, que visualiza la institucionalización de una serie de tecnologías sociales, de tal manera que la organización quede habilitada para diagnosticar, planificar e implementar esas modificaciones con asistencia de un consultor. Es un esfuerzo educacional muy complejo, destinado a cambiar las actitudes, valores, los comportamientos y la estructura de la organización, de modo que esta pueda adaptarse mejor a las nuevas coyunturas, mercados, tecnologías, problemas y desafíos que surgen constantemente (p. 125).

CULTURA ORGANIZACIONAL

Chiavenato (1989) conceptualiza Cultura Organizacional como: “modo de vida, sistemas de creencias y valores, forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización”. Del mismo modo Valle, (1995), lo considera como “fruto de las experiencias de las personas que de alguna manera conforman las creencias, los valores y las asunciones de estas” (p.87).

Según Schein (1984), expresa: Cultura organizacional es el patrón de premisas básicas que un determinado grupo inventó, descubrió o desarrolló en el proceso de aprender a resolver sus problemas de adaptación externa y de integración interna y que funcionaron suficientemente bien a punto de ser consideradas válidas y, por ende, de ser enseñadas a nuevos miembros del grupo como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación a estos problemas (p.56).

2.2.2. Desempeño Docente

Según ZABALA Y ARNAU (2008) es “la capacidad o habilidad de efectuar tareas o hacer frente a situaciones diversas de forma eficaz en un contexto determinado. Y para ello es necesario movilizar actitudes, habilidades y conocimientos al mismo tiempo y de forma interrelacionada.”

Otro enfoque del MINISTERIO DE EDUCACIÓN (MINEDU), por su parte, propone el documento “Marco de un buen desempeño docente” (2011) en el que define a la docencia como un “quehacer en complejo”.

Finalmente VALDÉS (2004), se refiere a desempeño docente como una “variable influyente, determinante, para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar. El fracaso o el éxito de todo sistema educativo dependen fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes.”

CAPACIDAD PEDAGÓGICA

El psicólogo Ruso V A Krutesky (1998), señala que se llaman capacidades pedagógicas al conjunto de peculiaridades psicológico individuales de la personalidad que corresponden a los requisitos de la actividad pedagógica y predeterminan el éxito en dominar dicha actividad (p, 335)

RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO

Niño (2010), lo conceptualiza como el que asume el docente, relacionado con el cumplimiento de una responsabilidad que despliega en el trabajo y que involucra de forma intrínseca, actitudes, valores, habilidades y saberes que relación en la manera de actuar y de afrontar circunstancias de la vida profesional.

Citan a Avendaño y Minujin, para enfatizar que “la responsabilidad del maestro, es entendida como el cumplimiento cabal (en tiempo y con calidad) de las misiones, tareas o

compromisos y el asumir las consecuencias de sus actos”
(p,199)

RELACIONES INTERPERSONALES

Vélez (2006), cita a Hargreaves, quien afirma que, de todos los espacios donde se desarrolla la relación profesor-alumno es en clase donde se desenvuelve el mayor índice de interacción entre ambos y donde se halla la médula del proceso educativo en sus aspectos interpersonales. Aunque la relación profesor-alumno en el aula se presenta como un espacio multidimensional.

2.3. Enfoques o corrientes psicológicas

Teoría del Clima Organizacional de Likert

Investigador conocido en el mundo por sus trabajos en Psicología Organizacional.

En su teoría del clima organizacional, o de los sistemas de organización, permite visualizar en términos de causa efecto la naturaleza de los climas que se estudian, y permite también analizar el papel de las variables que conforman el clima que se observa.

Teoría de los sistemas

Para Likert, el comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que estos perciben y, en parte, por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores.

La reacción de un individuo antes cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de esta. Lo que cuenta es la forma como ve las cosas y no la realidad objetiva. Si la realidad influye en la percepción, es la percepción la que determina el tipo de comportamiento que un individuo va a adoptar. En este orden de ideas, es posible separar los cuatro factores principales que influyen sobre la percepción individual del clima y que podrían también explicar la naturaleza de los microclimas dentro de una organización.

Estos factores se definen entonces como:

1. Los parámetros ligados al contexto.
2. La posición jerárquica que el individuo ocupa en la organización.
3. Los factores personales tales como la personalidad, las actitudes y el nivel de satisfacción.
4. La percepción que tienen los subordinados, los colegas y los superiores.

De esta forma más específica, hay tres tipos de variables:

- **Variables causales.** Son variables independientes que determinan el sentido en que una organización evoluciona así como los resultados que obtiene.
- **Variables intermedias.** Estas variables reflejan el estado interno y la salud de una empresa, por ejemplo las motivaciones, las actitudes, los objetivos, etc.
- **Variables finales.** Son variables dependientes que resultan efecto conjunto de las dos precedentes, reflejan los resultados obtenidos.

La combinación y la interacción de estas variables permiten determinar dos grande tipos de clima organizacional, o de sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones.

Los climas así obtenidos se sitúan sobre un continuo que parte de un sistema muy autoritario a un sistema muy participativo.

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

(Ha) El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial - Huánuco 2017

(Ho) El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial - Huánuco 2017

2.4.2. Hipótesis Específicos

(Ha) El talento humano se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial - Huánuco 2017

(Ho) El talento humano no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial - Huánuco 2017

(Ha) El diseño organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial - Huánuco 2017

(Ho) El diseño organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial - Huánuco 2017

(Ha) La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial - Huánuco 2017

(Ho) La cultura organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial - Huánuco 2017

2.5. Definición de términos – conceptos

- **Clima organizacional:**
Elemento fundamental de las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral.
- **Cultura organizacional:**
Se refiere a un sistema de significado compartido entre sus miembros y que distingue a una organización de las otras.
- **Desarrollo organizacional:**

Acción de mantenimiento y actualización permanente de los cambios aplicados a una organización y respecto a su medio ambiente.

- **Relaciones:**

Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados, estas relaciones se generan dentro y fuera de la organización, entendiendo que existen dos clases de grupos dentro de toda organización.

- **Responsabilidad:**

Es la percepción de parte de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo.

- **Desempeño Docente**

Es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la educación general básica.

- **Diseño Organizacional**

Es el proceso de elegir una estructura de tareas, responsabilidades y relaciones de autoridad dentro de las organizaciones.

- **Talento Humano**

Se entiende como una combinación o mixtura de varios aspectos, características o cualidades de una persona, implica saber (conocimientos), querer (compromiso) y poder (autoridad).

2.6. Variables

A. Variable Independiente:

Clima organizacional

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

permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización.

Definición operacional:

- Talento humano
- Diseño organizacional
- Cultura Organizacional

B. Variable dependiente

Desempeño Docente

El desempeño docente es el conjunto de actividades educativas que realiza el docente para facilitar el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes.

Definición operacional:

- Capacidad Pedagógica
- Responsabilidad en el desempeño
- Relaciones interpersonales
- Resultados de la labor Educativa

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES
Variable Independiente X: CLIMA ORGANIZACIONAL	Talento Humano	Informa sobre personas impulsadoras que dan un toque dinámico a la organización.	Cuestionario de Clima Organizacional	1 - 8	Likert Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) Totalmente en desacuerdo (1)	Bajo [24, 40]
	Diseño organizacional	Informa sobre el arte de organizar el trabajo y crear mecanismos de coordinación.		9 - 16		Regular [41, 80]
	Cultura Organizacional	Informa sobre características de pensar y hacer las cosas en la organización.		17 - 24		Bueno [81, 120]
Variable Dependiente Y: DESEMPEÑO DOCENTE	Capacidad pedagógica	Informa sobre el dominio de los contenidos, la teoría de la educación, la didáctica general y la planificación del proceso educativo.	Cuestionario de Desempeño Docente	1 - 6	Likert Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) Totalmente en desacuerdo (1)	Satisfacción [76, 125]
	Responsabilidad en el desempeño	Informa sobre la asistencia y puntualidad y el cumplimiento de la normatividad.		7 - 12		Insatisfacción [25, 75]
	Relaciones Interpersonales	Informa sobre el nivel de conocimientos, flexibilidad y grado de cooperación.		13 - 18		
	Resultados de la Labor Educativa	Informa sobre el rendimiento de los estudiantes y el grado de valoración.		19 - 25		

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo, niveles y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El presente estudio de investigación fue básico, según nos explica Roel Pineda (1997:12) indica que la investigación básica es la que se realiza para ampliar el ámbito de los conocimientos de la ciencia a la básica o fundamental.

Sánchez (1998:13 – 14) la investigación básica llamada también pura o fundamental, nos lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación, no tiene objetivos prácticos específicos. Mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, orientándonos al descubrimiento de principios y leyes.

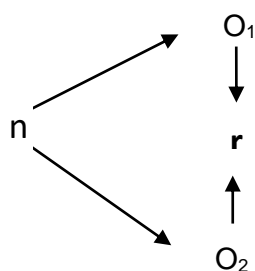
3.1.2. Nivel de investigación

El presente estudio fue correlacional no causal Caballero (2009:84) se utiliza para saber cómo se puede comportar una variable al conocerme comportamiento de la otra(s) variable(s) correlacionada(s) cuantitativa.

3.1.3. Diseño de investigación

Se empleó el diseño No experimental – transversal descriptivo correlacional, porque no se manipula las variables, transversal por que se realizó en un lapso de tiempo corto y descriptivo correlacional en el que se investigan dos variables tratando de establecer relaciones entre ellos.

El esquema a utilizar es:



En donde:

n = Muestra

O₁= Medición de la V 1.

O₂= Medición de la V 2.

r = Correlación entre dichas variables

3.2. Población y muestra

El estudio de investigación estuvo conformada por 55 docentes de la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizan.

3.2.1. Criterios de inclusión y exclusión.*Criterio de inclusión*

Participación voluntaria de los docentes en el llenado del cuestionario.

Docentes nombrados y contratados.

Criterio de exclusión

Docentes con inasistencia a la institución.

Docentes con licencia médica.

3.2.2. Población

En la presente investigación estuvo constituida por 55 docentes de Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizan.

Según Tamayo (2012) señala que la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación.

Sánchez (1998:111) Una población comprende a todos los miembros de cualquier clase bien definida de personas, eventos u objetos (Ary.D y Colab. 1978).

3.2.3. Muestra

Teniendo en cuenta que la muestra fue de 45 docentes de Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizan.

Es definida como un sub grupo o sub conjunto de una población, pero que es representativa, porque se extraen conclusiones atribuibles a toda población.

Nel (2010:95) la muestra constituye una selección al azar de una porción de la población, es decir, un subconjunto que seleccionamos de la población.

La muestra, por otro lado, consiste en un grupo reducido de elementos de dicha población, al cual se le evalúan características particulares, generalmente, con el propósito de interferir tales características a toda la población.

La muestra se ha elegido teniendo en cuenta al muestreo no probabilístico.

3.3. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos.

3.3.1. Técnica de la investigación

En la presente investigación se aplicará el cuestionario para ambas variables.

3.3.2. Instrumento de la investigación

Para la variable independiente:

Clima organizacional: El instrumento es el cuestionario de Clima Organizacional.

Para la variable dependiente:

Desempeño Docente: El instrumento es el cuestionario de Desempeño Docente.

3.3.3. Procedimiento

➤ **Para medir la variable: Clima Organizacional.**

Nombre: Cuestionario de Clima Organizacional

Autor: Adaptado por Maria Isabel Panduro Panduro

Objetivo: Determinar la relación del Clima Organizacional.

Lugar de aplicación: Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizan-Huánuco.

Forma de aplicación: Directa

Duración de la Aplicación: 20´

Descripción del instrumento: Este instrumento es un cuestionario impreso de aplicación individual. Para docentes de 30 a 60 años de edad, que consta de 24 ítems de respuesta múltiple, bajo la escala Likert. El cuestionario de Clima Organizacional (24 ítems) se orienta a evaluar el nivel del Clima en las dimensiones mencionadas para medir el grado de defensa o respuestas estereotipadas en las personas evaluadas. Los ítems se presentan en forma de afirmaciones que expresan sentimientos respecto a diversas situaciones o actitudes de la vida diaria frente a las cuales la persona debe responder: totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni en acuerdo, ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, según, sienta lo que expresa el ítem correspondiente y no a sus sentimientos. La evaluación del Clima Organizacional se hace a través de la evaluación de tres dimensiones:

- Liderazgo con 8 reactivos.
- Estructura Organizacional con 8 reactivos.
- Proceso de Motivación con 8 reactivos.

Procedimientos de puntuación

Escala de medición

Tabla de valoración	
5	Totalmente de acuerdo
4	De acuerdo
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo
2	En Desacuerdo
1	Totalmente en Desacuerdo

Procedimientos de puntuación: El encuestado le asignara el puntaje a cada ítems de acuerdo a su propia percepción de la siguiente forma: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3), En Desacuerdo (2) y Totalmente en Desacuerdo (1). Se sumarán sólo los puntajes correspondientes a las casillas indicadas. Por último, se suman todos los puntajes para obtener un indicador de la apreciación

global que el sujeto tiene en la Organización Escolar en lo que se refiere al Clima Organizacional.

Niveles del Clima Organizacional

Niveles	Puntaje
Clima Organizacional Bueno	81- 120
Clima Organizacional Regular	41 - 80
Clima Organizacional Bajo	24- 40

Validez del instrumento: Delio del rincón (1995) citado por Valderrama y León (2009, pp.142), indica que la validez es el grado en que la medida refleja con exactitud el rasgo, características o dimensión que se pretende medir, (...), la validez se da en diferentes grados y es necesario caracterizar el tipo de validez de la prueba.

Confiabilidad del Instrumento:

Para Chávez (2007), la confiabilidad es el grado de congruencia con que se realiza la medición de una variable. Con relación a la confiabilidad del instrumento este se determinó mediante la aplicación del coeficiente Alpha de Cronbach. El cálculo de este coeficiente se realizó aplicando el paquete computarizado SPSS bajo ambiente Windows versión 21 se obtuvo una confiabilidad de x lo cual indica que el instrumento es aceptable y confiable.

Confiabilidad del instrumento de la variable

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
x	24

Fuente: Prueba piloto.

Para interpretar los resultados del Coeficiente de Cronbach se establece la siguiente escala: Valores son entre 0 y 1.

Donde:

0 = nula confiabilidad

1 = máxima confiabilidad.

0.75 es aceptable

0.90 es elevada.

De acuerdo a los resultados, el instrumento indica una aceptable confiabilidad y se procedió a aplicar a la población en estudio.

➤ **Para medir la variable: Desempeño Docente**

Nombre: Cuestionario de Desempeño Docente

Autor: Adaptado por Maria Isabel Panduro Panduro

Objetivo: Determinar el nivel del Desempeño Docente

Lugar de aplicación: Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizan

Forma de aplicación: Directa

Duración de la Aplicación: 20´

Descripción del instrumento: Este instrumento es un cuestionario impreso de aplicación individual. Para docentes de 30 a 60 años de edad, que consta de 25 ítems de respuesta múltiple, bajo la escala Likert. El cuestionario de Desempeño docente (25 ítems) se orienta a evaluar el nivel de Desempeño docente en las dimensiones mencionadas para medir el grado de defensa o respuestas estereotipadas en las personas evaluadas. Los ítems se presentan en forma de afirmaciones que expresan sentimientos respecto a diversas situaciones o actitudes de la vida diaria frente a las cuales la persona debe responder: Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni en acuerdo, ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, según, sienta lo que expresa el ítem correspondiente y no a sus sentimientos. La evaluación del Desempeño docente se hace a través de la evaluación de tres dimensiones:

- Organización con 10 reactivos.
- Control con 15 reactivos.

Procedimientos de puntuación:

Escala de medición

Tabla de valoración	
5	Totalmente de acuerdo
4	De acuerdo
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo
2	En Desacuerdo
1	Totalmente en Desacuerdo

Procedimientos de puntuación: El encuestado le asignara el puntaje a cada ítem de acuerdo a su propia percepción de la siguiente forma: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3), En Desacuerdo (2) y Totalmente en Desacuerdo (1). Se sumarán sólo los puntajes correspondientes a las casillas indicadas. Por último, se suman todos los puntajes para obtener un indicador de la apreciación global que el sujeto tiene e la Organización Escolar en lo que se refiere al Desempeño Docente.

Niveles de Desempeño Docente

Niveles	Puntaje
Satisfacción Laboral	76 - 125
Insatisfacción Laboral	25 – 75

Validez del instrumento: Delio del rincón (1995) citado por Valderrama y León (2009, pp.142), indica que la validez es el grado en que la medida refleja con exactitud el rasgo, características o dimensión que se pretende medir, (...), la validez se da en diferentes grados y es necesario caracterizar el tipo de validez de la prueba.

Confiabilidad del Instrumento: Para Chávez (2007), la confiabilidad es el grado de congruencia con que se realiza la medición de una variable. Con relación a la confiabilidad del instrumento este se determinó mediante la aplicación del coeficiente Alpha de Cronbach. El cálculo de este coeficiente se

realizó aplicando el paquete computarizado SPSS bajo ambiente Windows versión 21 se obtuvo una confiabilidad de x, lo cual indica que el instrumento es aceptable y confiable.

Confiabilidad del Instrumento de la variable

Alfa de Cronbach	N de elementos
x	24

Fuente: Prueba piloto

Para interpretar los resultados del Coeficiente de Cronbach se establece la siguiente escala: Valores son entre 0 y 1.

Donde:

0 = nula confiabilidad

1 = máxima confiabilidad.

> 0.75 es aceptable

> 0.90 es elevada.

3.3.4. Validez del instrumento de recolección de datos

El instrumento constituye un medio valido y confiable para la medición del clima organizacional; a partir de sus resultados se puede identificar percepciones de los trabajadores permitiendo de manera objetiva precisar las fortalezas y debilidades que deberán considerarse para fomentar una cultura participativa así como para retroalimentar los hallazgos positivos del comportamiento organizacional; la identificación de los aspectos deficitarios en cambio, deben servir para el diseño de programas de intervención que atiendan las necesidades de cada grupo.

De acuerdo a los resultados, el instrumento indica una aceptable confiabilidad y se procedió a aplicar a la población en estudio.

3.4. Tratamiento y procesamiento de datos

En el estudio de investigación realizado se desarrolló la presentación de los resultados de la estadística descriptiva, se empleó el programa Excel y para la estadística inferencial, especialmente el coeficiente de correlación de Pearson y la prueba de hipótesis se emplearon el programa estadístico SPSS versión 21.

Para el procesamiento, presentación y análisis de la información se utilizó las técnicas estadísticas, descriptivas e inferencial.

En este estudio se usaron los siguientes métodos de análisis de datos:

Plan de tabulación: Se realizó con la finalidad de ayudar, ordenar y agrupar los datos o resultados de los cuestionarios para su tratamiento estadístico.

Cuadros estadísticos y tablas: A través de ello se comprenda y visualice los resultados de la investigación. Se aplicó y procesó toda la información estadística donde se observará los porcentajes de la investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Procesamiento de datos

Interpretación de los resultados entre clima organizacional y desempeño docente, con los niveles Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni en acuerdo, ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo.

A. Variable: Clima Organizacional

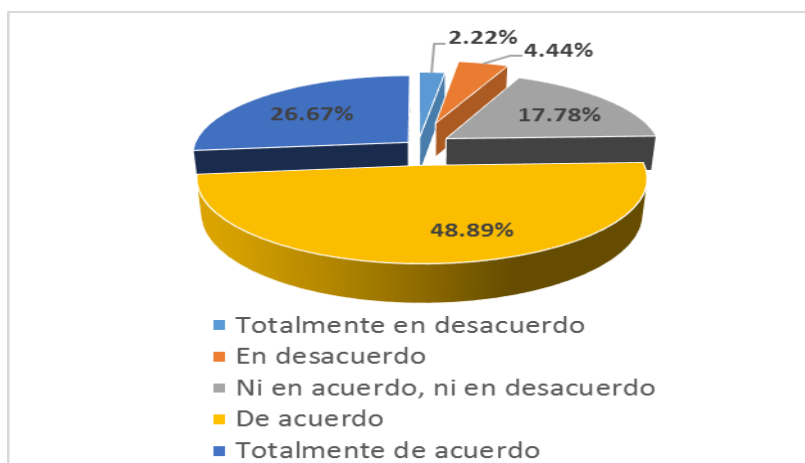
Tabla Nº 1

FRECUENCIA DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INDUSTRIAL HERMILIO VALDIZAN - HUANUCO 2017.

CRITERIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTEJE ACUMULADO
Totalmente en desacuerdo	1	2.22%	2.22%
En desacuerdo	2	4.44%	6.67%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	8	17.78%	24.44%
De acuerdo	22	48.89%	73.33%
Totalmente de acuerdo	12	26.67%	100.00%
Total	45	100%	

En la **Tabla N°1** Encontramos la frecuencia de las respuestas donde tenemos; 1 docente respondió **Totalmente en desacuerdo**, que equivale al 2.22% de los encuestados, 2 de ellos respondieron **En desacuerdo** que equivale al 4.44%, 8 de ellos respondieron **ni en acuerdo, ni en desacuerdo** lo que equivale al 17.78%, 22 de los encuestados respondieron **De acuerdo** siendo el 48.89% y 12 respondieron **Totalmente de acuerdo** que equivale al 26.67%.

Grafico N° 1
FRECUENCIA DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL



En el **gráfico N°1** Observamos que el mayor porcentaje se encuentra DE ACUERDO que equivale al 48.89%.

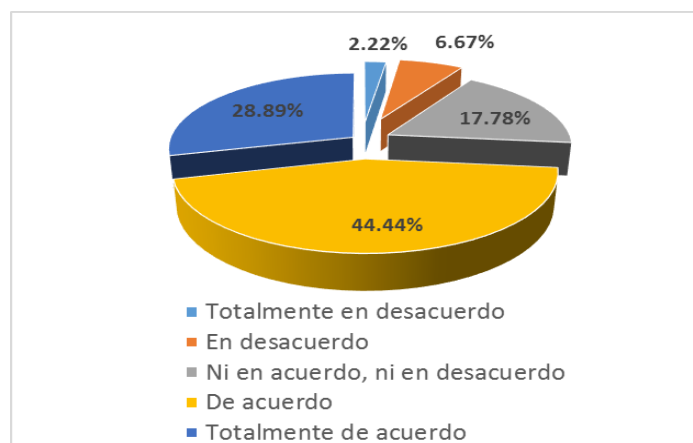
Dimensión talento humano

Tabla N° 2
FRECUENCIAS Y PORCENTAJES DE TALENTO HUMANO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INDUSTRIAL HERMILIO VALDIZAN - HUANUCO 2017.

CRITERIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTEJE ACUMULADO
Totalmente en desacuerdo	1	2.22%	2.22%
En desacuerdo	3	6.67%	8.89%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	8	17.78%	26.67%
De acuerdo	20	44.44%	71.11%
Totalmente de acuerdo	13	28.89%	100.00%
Total	45	100%	

En la **Tabla N°2** Encontramos la frecuencia de las respuestas donde tenemos; 1 docente respondió **Totalmente en desacuerdo**, que equivale al 2.22% de los encuestados, 3 de ellos respondieron **En desacuerdo** que equivale al 6.67%, 8 de ellos respondieron **ni en acuerdo, ni en desacuerdo** lo que equivale al 17.78%, 20 de los encuestados respondieron **De acuerdo** siendo el 44.44% y 13 respondieron **Totalmente de acuerdo** que equivale al 28.89%.

Grafico N° 2
FRECUENCIA DE TALENTO HUMANO



En el **gráfico N°2** Observamos que el mayor porcentaje se encuentra DE ACUERDO que equivale al 44.44%.

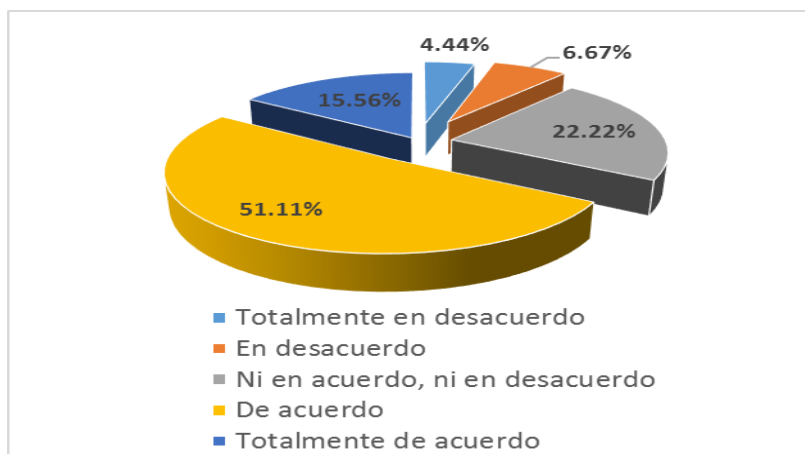
Dimensión Diseño Organizacional

Tabla N° 3
FRECUENCIAS Y PORCENTAJES DE DIMENSIÓN DISEÑO ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INDUSTRIAL HERMILIO VALDIZAN - HUANUCO 2017.

CRITERIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTEJE ACUMULADO
Totalmente en desacuerdo	2	4.44%	4.44%
En desacuerdo	3	6.67%	11.11%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	10	22.22%	33.33%
De acuerdo	23	51.11%	84.44%
Totalmente de acuerdo	7	15.56%	100.00%
Total	45	100%	

En la **Tabla N°3** Encontramos la frecuencia de las respuestas donde tenemos; 2 docentes respondieron **Totalmente en desacuerdo**, que equivale al 4.44% de los encuestados, 3 de ellos respondieron **En desacuerdo** que equivale al 6.67%, 10 de ellos respondieron **ni en acuerdo, ni en desacuerdo** lo que equivale al 22.22%, 23 de los encuestados respondieron **De acuerdo** siendo el 51.11% y 7 respondieron **Totalmente de acuerdo** que equivale al 15.56%.

Grafico N° 3
FRECUENCIAS DE LA DIMENSIÓN DISEÑO ORGANIZACIONAL



En el **gráfico N°3** Observamos que el mayor porcentaje se encuentra DE ACUERDO que equivale al 51.11%.

Dimensión Cultura Organizacional:

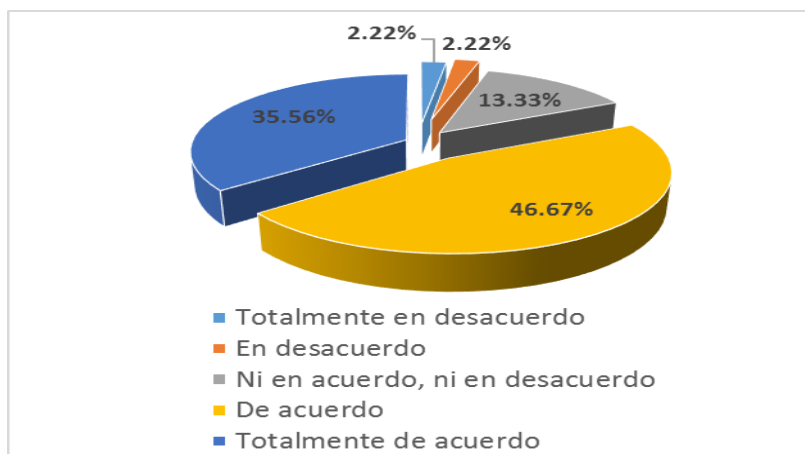
Tabla N° 4
FRECUENCIAS Y PORCENTAJES DE DIMENSIÓN CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INDUSTRIAL HERMILIO VALDIZAN - HUANUCO 2017.

CRITERIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTEJE ACUMULADO
Totalmente en desacuerdo	1	2.22%	2.22%
En desacuerdo	1	2.22%	4.44%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	6	13.33%	17.78%
De acuerdo	21	46.67%	64.44%
Totalmente de acuerdo	16	35.56%	100.00%
Total	45	100%	

En la **Tabla N°4** Encontramos la frecuencia de las respuestas donde tenemos; 1 docente respondió **Totalmente en desacuerdo**, que equivale al 2.22% de los encuestados, 1 de ellos respondió **En desacuerdo** que equivale al 2.22%, 6 de ellos respondieron **ni en acuerdo, ni en desacuerdo** lo que equivale al 13.33%, 21 de los encuestados respondieron **De acuerdo** siendo el 46.67% y 16 respondieron **Totalmente de acuerdo** que equivale al 35.56%.

Grafico N° 4

FRECUENCIAS DE LA DIMENSIÓN CULTURA ORGANIZACIONAL



En el **gráfico N°4** Observamos que el mayor porcentaje se encuentra DE ACUERDO que equivale al 35.56%.

B. De la Variable Dependiente (Desempeño docente)

Tabla N° 5

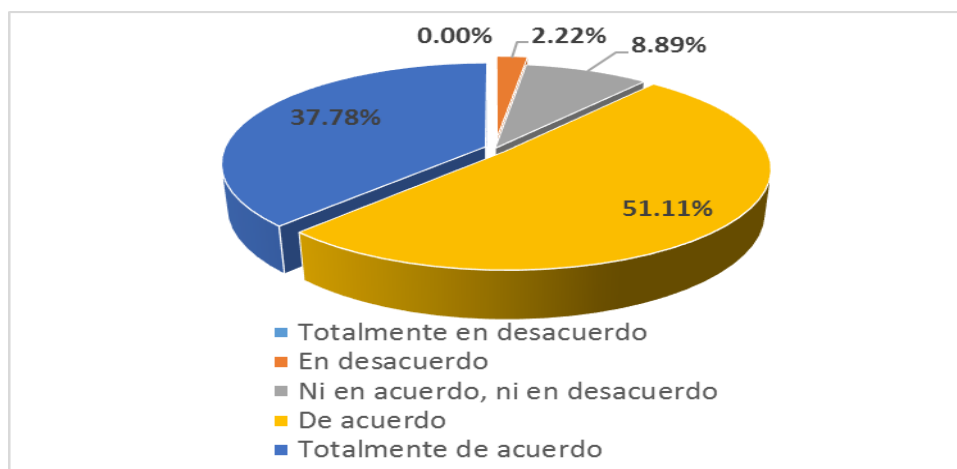
FRECUENCIA DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INDUSTRIAL HERMILIO VALDIZAN - HUANUCO 2017.

CRITERIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTEJE ACUMULADO
Totalmente en desacuerdo	1	2.22%	2.22%
En desacuerdo	1	2.22%	4.44%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	5	11.11%	15.56%
De acuerdo	23	51.11%	66.67%
Totalmente de acuerdo	15	33.33%	100.00%
Total	45	100%	

En la **Tabla N°5** Observamos la frecuencia de las respuestas donde 1 docente respondió **Totalmente en desacuerdo** que equivale 2.22%, 1 de ellos respondieron **En desacuerdo** que equivale al 2.22%, 5 de ellos respondieron **ni en acuerdo, ni en desacuerdo** lo que equivale al 11.11%, 23 de los encuestados respondieron **De acuerdo** siendo el 51.11% y 15 respondieron **Totalmente de acuerdo** que equivale al 33.33%.

Grafico N° 5

PORCENTAJE DEL DESEMPEÑO DOCENTE



En el **gráfico N°5** Observamos que el mayor porcentaje se encuentra DE ACUERDO que equivale al 51.11%.

Dimensión Capacidad Pedagógica

Tabla N°6

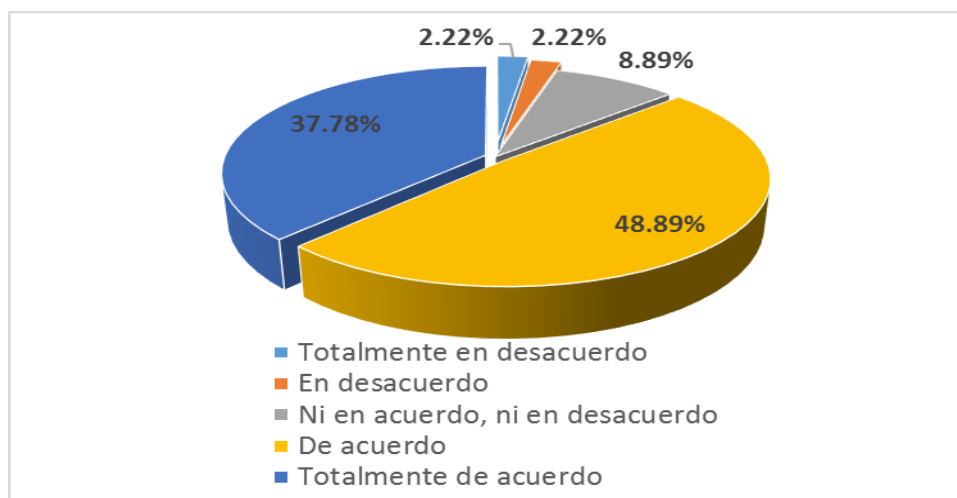
FRECUENCIAS Y PORCENTAJES DE LA DIMENSIÓN CAPACIDAD PEDAGÓGICA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INDUSTRIAL HERMILIO VALDIZAN - HUANUCO 2017.

CRITERIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTEJE ACUMULADO
Totalmente en desacuerdo	1	2.22%	2.22%
En desacuerdo	1	2.22%	4.44%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	4	8.89%	13.33%
De acuerdo	22	48.89%	62.22%
Totalmente de acuerdo	17	37.78%	100.00%
Total	45	100%	

En la **Tabla N°6** Encontramos la frecuencia de las respuestas donde tenemos; 1 docente respondió **Totalmente en desacuerdo**, que equivale al 2.22% de los encuestados, 1 de ellos respondió **En desacuerdo** que equivale al 2.22%, 4 de ellos respondieron **ni en acuerdo, ni en desacuerdo** lo que equivale al 8.89%, 22 de los encuestados respondieron **De acuerdo** siendo el 48.89% y 17 respondieron **Totalmente de acuerdo** que equivale al 37.78%.

Grafico N° 6

PORCENTAJES DE LA DIMENSIÓN CAPACIDAD PEDAGÓGICA



En el **gráfico N°6** Observamos que el mayor porcentaje se encuentra DE ACUERDO que equivale al 48.89%.

Dimensión Responsabilidad en el desempeño

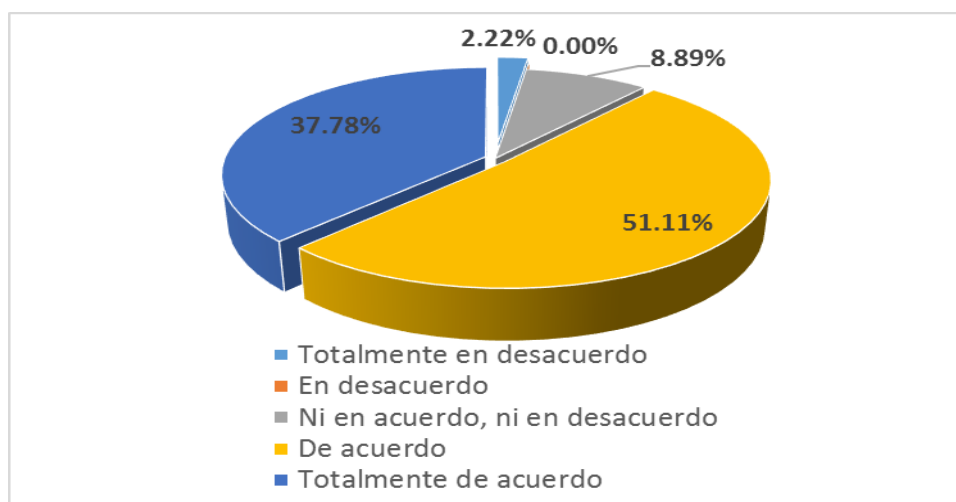
Tabla N° 7

FRECUENCIAS Y PORCENTAJES DE LA DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INDUSTRIAL HERMILO VALDIZAN - HUANUCO 2017.

CRITERIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTEJE ACUMULADO
Totalmente en desacuerdo	1	2.22%	2.22%
En desacuerdo	0	0.00%	2.22%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	4	8.89%	11.11%
De acuerdo	23	51.11%	62.22%
Totalmente de acuerdo	17	37.78%	100.00%
Total	45	100%	

En la **Tabla N°7** Encontramos la frecuencia de las respuestas donde tenemos; 1 docente respondió **Totalmente en desacuerdo**, que equivale al 2.22% de los encuestados, ninguno de los encuestados respondió **En desacuerdo**, 4 de ellos respondieron **ni en acuerdo, ni en desacuerdo** lo que equivale al 8.89%, 23 de los encuestados respondieron **De acuerdo** siendo el 51.11% y 17 respondieron **Totalmente de acuerdo** que equivale al 37.78%.

Grafico N° 7
PORCENTAJES DE LA DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD EN EL
DESEMPEÑO



En el **gráfico N°7** Observamos que el mayor porcentaje se encuentra DE ACUERDO que equivale al 51.11%.

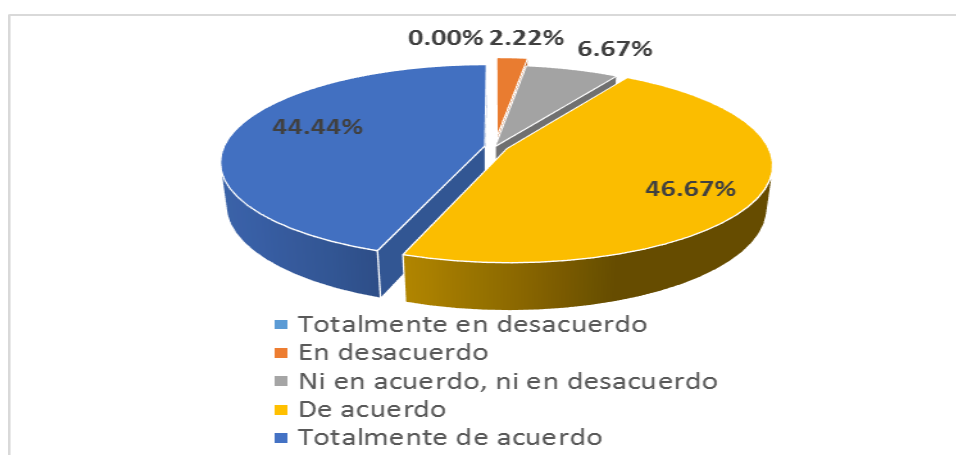
Dimensión Relaciones interpersonales

Tabla N° 8
FRECUENCIAS Y PORCENTAJES DE LA DIMENSIÓN RELACIONES
INTERPERSONALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INDUSTRIAL
HERMILIO VALDIZAN - HUANUCO 2017.

CRITERIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTEJE ACUMULADO
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%	0.00%
En desacuerdo	1	2.22%	2.22%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	3	6.67%	8.89%
De acuerdo	21	46.67%	55.56%
Totalmente de acuerdo	20	44.44%	100.00%
Total	45	100%	

En la **Tabla N°8** Encontramos la frecuencia de las respuestas donde tenemos; 0 docente en Totalmente **en desacuerdo**, 1 de ellos respondió **En desacuerdo** que equivale al 2.22%, 3 de ellos respondieron **ni en acuerdo, ni en desacuerdo** lo que equivale al 6.67%, 21 de los encuestados respondieron **De acuerdo** siendo el 46.67% y 20 respondieron **Totalmente de acuerdo** que equivale al 44.44%.

Grafico N° 8
PORCENTAJES DE LA DIMENSIÓN RELACIONES
INTERPERSONALES



En el **gráfico N°8** Observamos que el mayor porcentaje se encuentra DE ACUERDO que equivale al 46.67%.

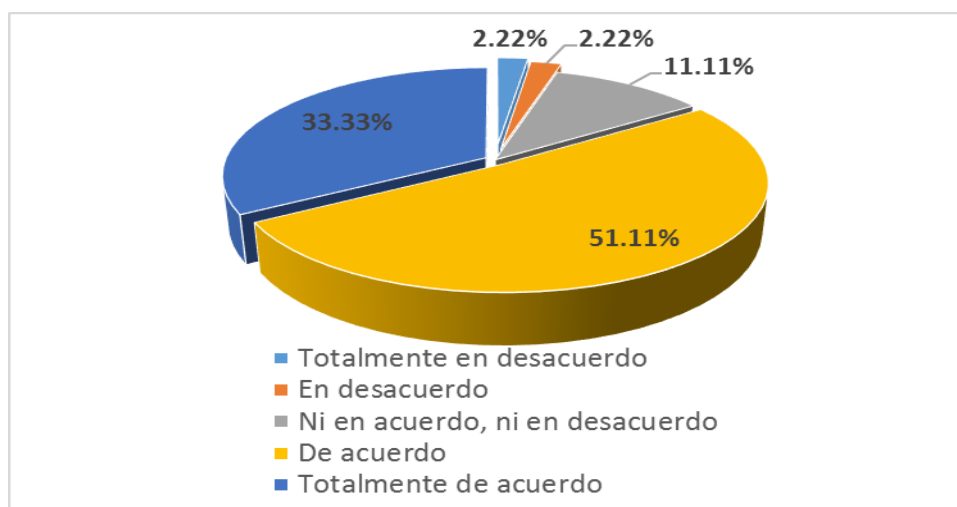
Dimensión Resultados de la labor Educativa

Tabla N° 9
FRECUENCIAS Y PORCENTAJES DE LA DIMENSIÓN RESULTADOS DE
LA LABOR EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INDUSTRIAL
HERMILIO VALDIZAN - HUANUCO 2017.

CRITERIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTEJE ACUMULADO
Totalmente en desacuerdo	1	2.22%	2.22%
En desacuerdo	1	2.22%	4.44%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	5	11.11%	15.56%
De acuerdo	23	51.11%	66.67%
Totalmente de acuerdo	15	33.33%	100.00%
Total	45	100%	

En la **Tabla N°9** Encontramos la frecuencia de las respuestas donde tenemos; 1 docente respondió **Totalmente en desacuerdo**, que equivale al 2.22% de los encuestados, 1 de ellos respondió **En desacuerdo** que equivale al 2.22%, 5 de ellos respondieron **ni en acuerdo, ni en desacuerdo** lo que equivale al 11.11%, 23 de los encuestados respondieron **De acuerdo** siendo el 51.11% y 15 respondieron **Totalmente de acuerdo** que equivale al 33.33%.

Grafico N° 9
PORCENTAJES DE LA DIMENSIÓN RESULTADOS DE LA LABOR EDUCATIVA



En el **gráfico N°9** Observamos que el mayor porcentaje se encuentra DE ACUERDO que equivale al 51.11%.

4.2. Proceso de prueba de hipótesis

La información obtenida se presentó en cuadros y gráficos, a partir de las distribuciones de frecuencias encontradas.

Para la parte analítica se empleó un modelo comparativo de dos poblaciones independientes, utilizándose el método de 2 proporciones, aplicándosele la prueba de correlación de Rho Spearman para establecer su validez estadística.

Los recursos para el análisis de la información fueron el software estadístico IBM SPSS Statistics 23.

4.2.1. Contrastación de Hipótesis

Planteo de hipótesis general

(Ha) El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizan - Huánuco 2017

(Ho) El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizan- Huánuco 2017

Modelo Estadístico de la prueba Rho Spearman

Se utilizó la prueba Rho Spearman porque los datos son no paramétricos de tipo ordinal para lo cual utilizaremos la siguiente fórmula:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

n = Número de datos

Se efectuó la siguiente tabla de comparación para establecer el nivel de correlación:



Correlaciones

			CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	CLIMA.ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	1,000**
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	45	45
	DESEMPEÑO.DOCENTE	Coeficiente de correlación	1,000**	1,000
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	45	45

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

Al aplicar la formula Rho de Spearman con un nivel de significancia del 95% encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 1,000 y la significancia es de 0,000 por lo tanto establecemos que tiene un nivel correlación MUY BUENA, vemos que existió una relación directa

y un nivel de significancia menor que 0,05 por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la ALTERNA: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial - Huánuco 2017.

Hipótesis Específicas

Primera hipótesis

(Ha) El talento humano se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial - Huánuco 2017

(Ho) El talento humano no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial - Huánuco 2017

Modelo Estadístico de la prueba Rho Spearman

Se utilizó la prueba Rho Spearman porque los datos son no paramétricos de tipo ordinal para lo cual utilizaremos la siguiente fórmula:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

n = Número de datos

Se efectuó la siguiente tabla de comparación para establecer el nivel de correlación:



Correlaciones

			TALENTO HUMANO	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	TALENTO HUMANO	Coeficiente de correlación	1,000	1,000**
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	45	45
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	1,000**	1,000
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	45	45

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

Al aplicar la formula Rho de Spearman con un nivel de significancia del 95% encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 1,000 y la significancia es de 0,000 por lo tanto establecemos que tiene un nivel correlación MUY BUENA, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se ACEPTA la Alterna: El talento humano se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial - Huánuco 2017.

Segunda hipótesis

(Ha) El diseño organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial - Huánuco 2017

(Ho) El diseño organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial - Huánuco 2017

Modelo Estadístico de la prueba Rho Spearman

Se utilizó la prueba Rho Spearman porque los datos son no paramétricos de tipo ordinal para lo cual utilizaremos la siguiente formula:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

n = Número de datos

Se efectuó la siguiente tabla de comparación para establecer el nivel de correlación:



Correlaciones			DISEÑO ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	DISEÑO.ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,900*
		Sig. (bilateral)	.	,037
		N	45	45
	DESEMPEÑO.DOCENTE	Coeficiente de correlación	,900*	1,000
		Sig. (bilateral)	,037	.
		N	45	45

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

Al aplicar la formula Rho de Spearman con un nivel de significancia del 95% encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.900 y la significancia es de 0,037 por lo tanto establecemos que tiene un nivel correlación MUY BUENA, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se ACEPTA la Alternativa: El diseño organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial - Huánuco 2017

Tercera hipótesis

(Ha) La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial - Huánuco 2017

(Ho) La cultura organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial - Huánuco 2017

Modelo Estadístico de la prueba Rho Spearman

Utilizaremos la prueba Rho Spearman porque los datos son no paramétricos de tipo ordinal para lo cual utilizaremos la siguiente formula:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman
 d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)
 n = Número de datos

Se efectuó la siguiente tabla de comparación para establecer el nivel de correlación:



Correlaciones

			CULTURA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	CULTURA.ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	1,000**
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	45	45
	DESEMPEÑO.DOCENTE	Coeficiente de correlación	1,000**	1,000
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	45	45

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

Al aplicar la fórmula Rho de Spearman con un nivel de significancia del 95% encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 1,000 y la significancia es de 0,000 por lo tanto establecemos que tiene un nivel correlación MUY BUENA, vemos que existió una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se ACEPTA la Alternativa: La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial - Huánuco 2017

4.3. Discusión de resultados

Coincidimos parcialmente con el estudio llevado a cabo por Barriga (2016) en su estudio de investigación realizado “Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Universidad Jaime Bausate y Meza Jesús María”, Lima. En donde concluye que el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Jaime Bausate y Meza. Jesús María. Lima.

CLIMA ORGANIZACIONAL

Se observa que 22 docentes respondieron DE ACUERDO que equivale 48.89% esto significa el Clima Organizacional en la Institución Educativa Hermilio Valdizan se encuentra en el Nivel BUENO de acuerdo a la medición de clima organizacional según Likert, debido a las diferentes estrategias motivacionales que son utilizados por la Institución.

TALENTO HUMANO

Se observa que 20 docentes respondieron DE ACUERDO que equivale al 44.44%, esto implica que el talento humano en los docentes de la Institución Educativa Hermilio Valdizan se encuentra en el Nivel REGULAR, según Chiavenato (2012) que cada individuo debe verse no solo como recurso en la institución, sino como personas que le dan este toque dinámico, competitivas y de renovación.

DISEÑO ORGANIZACIONAL

Se observa que 23 docentes respondieron DE ACUERDO que equivale al 51.11%, esto implica que el diseño organizacional en los docentes de la Institución Educativa Hermilio Valdizan se encuentra en el Nivel BUENO, según Chiavenato (2000) de modo que pueda adaptarse mejor a las nuevas coyunturas, mercados, tecnologías, problemas y desafíos que surgen constantemente (p.125) dado que en la Institución no existe mejoras continuas.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Se observa que 21 docentes respondieron DE ACUERDO que equivale al 46.67%, esto significa que la cultura organizacional en la Institución Educativa Hermilio Valdizan se encuentra en el Nivel BUENO, según Valle (1995) considera fruto de las experiencias de las personas que de alguna manera conforman las creencias y los valores., esto quiere decir que en la Institución no se realiza actividades que fomenten esta dimensión.

DESEMPEÑO DOCENTE

Se observa que 23 docentes respondieron DE ACUERDO siendo el 51.11%, esto significa que el desempeño docente en la Institución Educativa Hermilio Valdizan siendo el Nivel SATISFACTORIO, según Díaz (2007) incluye los siguientes aspectos coordinación docente, participación en actividades extracurriculares, planificadas por el colegio, participación en el desarrollo de los programas de planificación, significa que los docentes de la Institución cumplen con sus labores parcialmente.

CAPACIDAD PEDAGOGICA

Se observa que 22 docentes respondieron DE ACUERDO siendo el 48.89%, esto significa que la capacidad pedagógica en la Institución Educativa Hermilio Valdizan siendo el Nivel SATISFACTORIO, según Krutesky(1998)corresponde a los requisitos de la actividad pedagógica y predeterminan el éxito en dominar dicha actividad, esto quiere decir que los docentes de la Institución dominan sus contenidos, didáctica y planificación educativa parcialmente.

RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO

Se observa que 23 docentes respondieron DE ACUERDO siendo el 51.11%, esto significa que la responsabilidad en el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Hermilio Valdizan siendo el Nivel SATISFACTORIO, según Niño (2010) cita a Avendaño y Minujin que la responsabilidad del maestro, es entendida como el cumplimiento cabal de las misiones, tareas o compromisos. Esto quiere decir que los docentes cumplen con la normatividad de la Institución parcialmente.

RELACIONES INTERPERSONALES

Se observa que 21 docentes respondieron DE ACUERDO siendo el 46.67%, esto significa que la capacidad pedagógica en la Institución Educativa Hermilio Valdizan siendo el Nivel SATISFACTORIO, según Velez(2006) cita a Hargeaves, quien afirma de todos los espacios en donde se desarrolla la relación profesor-alumno es en el salón de clase. Quiere decir que el docente cuenta con conocimientos, flexibilidad y cooperación parcialmente.

LABOR EDUCATIVA

Se observa que 23 docentes respondieron DE ACUERDO siendo el 51.11%, esto significa que la labor educativa en la Institución Educativa Hermilio Valdizan siendo el Nivel SATISFACTORIO, Según Valdés (2008) afirma al respecto que permite conocer el nivel de rendimiento académico y el que permite identificar el grado de orientación valorativa logrado por los alumnos, esto significa que la institución cumple parcialmente con el rendimiento de los estudiantes y el grado de valoración de los docentes.

CAPITULO V

CONCLUSIONES

- 1) Se ha demostrado que existe relación entre clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizan. Huánuco. pues el coeficiente de correlación es de 1,000 y la significancia es de 0,000 por lo tanto establecemos que tiene un nivel correlación MUY BUENA, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la ALTERNA: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial - Huánuco 2017.

- 2) Se ha demostrado que existe relación entre el talento humano y el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Huánuco 2017, encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 1,000 y la significancia es de 0,000 por lo tanto establecemos que tiene un nivel correlación MUY BUENA, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se ACEPTA la Alterna: El talento humano se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial - Huánuco 2017.

- 3) Se ha demostrado que existe relación entre el diseño organizacional en el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizan Huánuco 2017, encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.900 y la significancia es de 0,037 por lo tanto establecemos que tiene un nivel correlación MUY BUENA, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se ACEPTA la Alterna: El diseño organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial - Huánuco 2017.

- 4) Finalmente se ha demostrado que existe relación entre la cultura organizacional en el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizan Huánuco 2017, encontramos que el coeficiente

de correlación Rho de Spearman es de 1,000 y la significancia es de 0,000 por lo tanto establecemos que tiene un nivel correlación MUY BUENA, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se ACEPTA la Alterna: La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial - Huánuco 2017.

RECOMENDACIONES

Al director de la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizan, se sugiere lo siguiente:

- En cuanto al Clima Organizacional, desarrollar talleres de asertividad, comunicación, trabajo en equipo, liderazgo con la finalidad de incrementar sus capacidades creativas y dinámicas en la institución.
- Respecto a Talento Humano, elaborar y aplicar un sistema de motivación y reconocimiento (mediante resolución) a los docentes que muestre innovación, buen desempeño, actitud emprendedora en la institución.
- Sobre el diseño organizacional, evaluar y rediseñar el diseño actual, de tal manera que organice las labores de cada una de las jefaturas, áreas y de los docentes que se ajusten a las nuevas coyunturas, mercado actual, a la tecnología y a los desafíos pedagógicos.
- En cuanto a la labor educativa, planificar y ejecutar capacitaciones dirigidos a los docentes sobre temas de estrategias metodológicas actuales, con el fin de fortalecer la labor con los estudiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Barriga Rodríguez R. (2016) “Clima Organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María – Lima” [Tesis de maestría] Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Educación.
- Barberá I. El entendimiento del entorno como factor clave para el desarrollo docente. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo N°28 pp. 48 – 52.
- Beltrán Mario (2009) La evaluación de desempeño docente: Consideraciones desde el enfoque por competencias. Revista electrónica de investigación Educativa. REDIE.Vo11, N°2, Ensenada noviembre 2009.
- Chiavenato Idalberto (2009)” Administración de Recursos Humanos” 3era Ed. McGraw-Hill Interamericana. México.
- Chiavenato Idalberto (2000)” Administración de Recursos Humanos” 5a Ed. McGraw-Hill Interamericana. Bogotá.
- Chiavenato Idalberto (2011)” Administración de Recursos Humanos” 9na Ed. McGraw-Hill Interamericana. México.
- Chiang Vega, Margarita. Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Editorial S.L Madrid, España 2010.
- Fernández T. (2009), en su tesis “influencia del clima organizacional en el desempeño docente en las Instituciones Educativa de la UGEL 14-Oyon”.
- Gaito Horacio, García Ines, García Javier (2008) Administración de Recursos Humanos utilizando Microsoft Access y Microsoft Excel.3era Ed. Omicron System, Buenos Aires 2008.

Mendoza Aedo, Ada (2011) en su tesis “Relación entre el clima institucional y Desempeño docente en las Instituciones Educativas de Inicial en la red N° 9 – Callao”.

Montenegro Aldana, Ignacio. Evaluación de Desempeño Docente; Fundamentos, modelos e instrumentos. Editorial Magisterio, Bogotá, Colombia.

Ministerio de educación del Perú (2010) (MINEDU): Lineamientos y Estrategias Generales Para la supervisión Pedagógica.

Ministerio de educación del Perú (2009) (MINEDU): Manual De Supervisión Pedagógica. Dirección de Investigación, Supervisión y Documentación Educativa.

Martínez, Marta (2003), Inteligencia creatividad y Talento, Editorial Pueblo y Educación, La Habana Cuba 2003

Santos Jacobo Salinas, Fernando G.P, Fundamentos teóricos y metodológicos para la investigación científica en Ciencias Agrarias.Edit. Mercurio, Perú 2013.

ANEXOS

a) FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO

NIVEL DE VALIDEZ DE LOS CUESTIONARIOS, SEGÚN EL JUICIO DE EXPERTOS.

EXPERTOS	Clima Organizacional	Desempeño docente
	%	%
Dra. Doris Sánchez Pinedo	80 %	100 %
Dr. Abelardo Campana Concha	100 %	80 %
Mag. Jimmy Díaz Manrique	100 %	100 %
PROMEDIO	90 %	90 %

FUENTE: Ficha de validación del cuestionario 2014 y Barriga Rodríguez, Rhomao Diego, en su tesis: "Clima organizacional y desempeño docente en la universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María - Lima, 2016".

Los valores resultantes, después de tabular la calificación emitida por los expertos, tanto en Clima Organizacional y Desempeño docente para determinar el nivel de validez, pueden ser comprendidos en el siguiente cuadro:

Valores de los niveles de validez.

Valores	Niveles de Validez
91 – 100	Excelente
81 – 90	Muy bueno
71 – 80	Bueno
61 – 70	Regular
51 – 60	Deficiente

Fuente: Cabanillas A., Gualberto (2004). Tesis: Influencia de la enseñanza directa en el mejoramiento de la comprensión lectora de los estudiantes de Ciencias de Educación. UNSCH.

Dada la validez de los instrumentos por Juicio de Expertos, donde el cuestionario sobre el clima organizacional, obtuvo el valor de 90 %, el desempeño docente obtuvo el valor de 90 %, podemos deducir que el cuestionario sobre el clima organizacional tiene un nivel de validez MUY BUENO, el cuestionario sobre desempeño docente tiene un nivel de validez MUY BUENO.

Confiabilidad del instrumento de medición.

Confiabilidad del Instrumento **Clima organizacional en la Universidad Jaime Bausate y Meza; Jesús María. Lima.**

Para determinar el índice de Confiabilidad del instrumento hemos utilizado el alfa de Cronbach donde observaremos el cuestionario sobre Los Instrumentos de Evaluación a través de la siguiente fórmula:

CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} * \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K : Número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los ítems

S_T^2 : Varianza de la sumatoria de las valoraciones por ítem

α : Coeficiente Alfa de Cronbach

$$K = 24$$

$$K-1 = 23$$

$$\sum S_i^2 = 165,2368$$

$$S_t^2 = 0,0179$$

Alfa de Cronbach	Nº de PREGUNTAS
0,869	24

Según el análisis estadístico Alfa de Cronbach, nuestro instrumento tiene de confiabilidad de aceptable al tener $\alpha = 0,869$

Confiabilidad del Instrumento **desempeño docente en la Universidad Jaime Bausate y Meza; Jesús María. Lima.**

Para determinar el índice de Confiabilidad del instrumento hemos utilizado el alfa de Cronbach donde observaremos el cuestionario sobre los Instrumentos de Evaluación a través de la siguiente fórmula:

CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} * \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K : Número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los ítems

S_T^2 : Varianza de la sumatoria de las valoraciones por ítem

α : Coeficiente Alfa de Cronbach

$$K = 25$$

$$k-1 = 24$$

$$\sum S_i^2 = 191,0161$$

$$S_t^2 = 0,0273$$

Alfa de Cronbach	N de PREGUNTAS
,874	25

Según el análisis estadístico Alfa de Cronbach, nuestro instrumento tiene confiabilidad aceptable al tener $\alpha = 0,874$

b) EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS



INSTITUCIÓN EDUCATIVA INDUSTRIAL HERMILIO VALDIZAN – HUÁNUCO 2017
06 Y 07 DE DICIEMBRE 2017



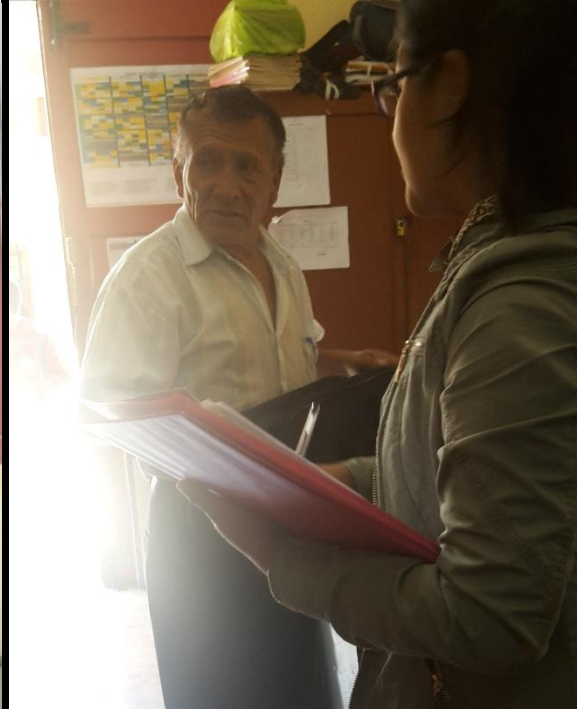
DIRECTOR: MG. MARCO ANTONIO GARCIA NIETO
INSTITUCIÓN EDUCATIVA INDUSTRIAL HERMILIO VALDIZAN



SUB DIRECTOR INSTITUCIÓN EDUCATIVA INDUSTRIAL
HERMILIO VALDIZAN- HUÁNUCO 2017



APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS - INSTITUCIÓN EDUCATIVA INDUSTRIAL HERMILIO VALDIZAN -
HUÁNUCO 2017



APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS - INSTITUCIÓN EDUCATIVA INDUSTRIAL HERMILIO VALDIZAN - HUÁNUCO 2017



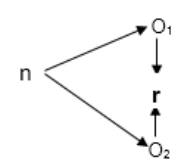
APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS - INSTITUCIÓN EDUCATIVA INDUSTRIAL HERMILIO VALDIZAN - HUÁNUCO 2017



APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS - INSTITUCIÓN EDUCATIVA INDUSTRIAL HERMILIO VALDIZAN - HUÁNUCO 2017

c) MATRIZ DE CONSISTENCIA

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INDUSTRIAL HERMILIO VALDIZÁN - HUÁNUCO 2017”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA	POBLACIÓN
<p>Problema General</p> <p>¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizan, Huánuco 2017?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿De qué manera el talento humano se relaciona con el desempeño docente en la Institución educativa Industrial Hermilio Valdizan, Huánuco 2017? ¿De qué forma el diseño organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizan, Huánuco 2017? ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizan, Huánuco 2017? 	<p>Objetivo General</p> <p>Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente de la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizan, Huánuco 2017</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre el talento humano y el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizan, Huánuco 2017 Determinar la relación entre el diseño organizacional en el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizan, Huánuco 2017 Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizan, Huánuco 2017 	<p>Hipótesis General</p> <p>El clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizan, Huánuco 2017</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>Hipótesis específica 1: El talento humano se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizan, Huánuco 2017.</p> <p>Hipótesis específica 2: El diseño organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizan, Huánuco 2017.</p> <p>Hipótesis específica 3: La cultura organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizan, Huánuco 2017.</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p>Clima Organizacional</p> <p>Variable Dependiente</p> <p>Desempeño docente</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Básica</p> <p>Método de Investigación</p> <p>Enfoque cuantitativo y método deductivo.</p> <p>Diseño de la Investigación</p> <p>No experimental – transversal correlacional.</p>  <p>En donde: n = Muestra O₁ = Medición de la V 1. O₂ = Medición de la V 2. r = Correlación entre dichas variables</p>	<p>Población</p> <p>55 docentes de la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizan. Huánuco 2017</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra está constituida por 45 docentes</p> <p>Técnica</p> <p>Encuesta.</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario de Clima Organizacional</p> <p>Cuestionario de Desempeño Laboral</p> <p>Tratamiento</p> <p>Estadístico</p>



d). CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Institución Educativa

Sexo:

Grado de Estudios

Nivel Educativo:

Esta encuesta es ANÓNIMA le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación.

Instrucciones: Después de leer cada enunciado marque con un aspa (x) el número (sólo uno) que mejor indique su grado de acuerdo a la escala es la siguiente:

1= Totalmente en desacuerdo, 2= En Desacuerdo, 3=Ni en acuerdo, ni en desacuerdo, 4=De acuerdo y 5= Totalmente de acuerdo.

PREGUNTAS	5	4	3	2	1
1.- Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo.					
2.- En esta Institución Educativa, el personal planifica cuidadosamente antes de tomar acción.					
3.- Existe un plan para lograr los objetivos de la organización.					
4.- Siento que los directivos de la Institución Educativa están interesados en mi éxito como docente y/o trabajador.					
5.- Si hay un nuevo Plan Estratégico, estoy dispuesto a servir de voluntario para iniciar los cambios.					
6.- Los responsables administrativos de la Institución Educativa me motiva a cumplir con mi trabajo de manera que yo considere mejor.					
7.- Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento.					
8.- El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales.					
9.- Estoy conforme con la limpieza, higiene y salubridad en mi ambiente de trabajo.					
10.- Mi institución Educativa me da la oportunidad de hacer las cosas que me gustan.					
11.- Se percibe una atmósfera de tolerancia y la apertura a opiniones divergentes, de los trabajadores de la Institución Educativa.					
12.- La dirección muestra agrado, afecto y respeto hacia los demás.					
13.- Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo.					
14.- Existe una buena comunicación entre los directivos y personal de la Institución Educativa, dirigido a lograr las metas establecidas.					
15.- El personal administrativo es considerado como un colaborador valioso e importante.					
16.- Cada uno de los miembros de esta Institución Educativa se siente valorado como persona, respetado y tomado en consideración.					
17.- Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que he hecho.					
18.- El trabajo en la Institución Educativa que realizo es importante para el futuro del país.					
19.- Conozco cuáles son las responsabilidades y deberes de mi puesto de trabajo.					
20.- He comunicado asertivamente errores, dudas o dificultades que me han presentado en el desarrollo de mi trabajo.					
21.- La dirección crea una atmósfera de confianza y seguridad en el grupo de trabajo.					
22.- En esta organización valoran mi trabajo.					
23.- Considero que necesito capacitación en alguna área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo.					
24.- La comunicación con mis compañeros es asertiva y adecuada.					

¡Gracias!



e). CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Institución Educativa

Sexo:

Grado de Estudios

Nivel Educativo:

Esta encuesta es ANÓNIMA le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación. Instrucciones: Después de leer cada enunciado marque con un aspa (x) el número (sólo uno) que mejor indique su grado de acuerdo a la escala es la siguiente:

1= Totalmente en desacuerdo, 2= En Desacuerdo, 3=Ni en acuerdo, ni en desacuerdo, 4=De acuerdo y 5= Totalmente de acuerdo.

PREGUNTAS	5	4	3	2	1
1.- Organiza, planifica y ejecuta el trabajo educativo para el desarrollo de las áreas.					
2.- Participa en reuniones metodologicas y de orientación para el cumplimiento de las actividades previstas en las áreas.					
3.- Participa en actividades de intercambio de experiencias con otros docentes.					
4.- Adapata las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes.					
5.- Tiene conocimiento de las directrices institucionales, reglamentos y normativas relacionadas al desarrollo curricular.					
6.- Utiliza los recursos didacticos para facilitar el preceso de enseñanza - aprendizaje.					
7.- En el desarrollo de sus sesiones de clases se evidencian ser motivadoras, entretenidas e interesantes.					
8.- Presenta y expone las sesiones de clase de manera organizada y estructurada.					
9.- Promueve prácticas educativas :análisis, creatividad, valoración, crítica y soución de problemas.					
10.- Utiliza diversas estrategias, métodos, medios y materiales.					
11.- Demuestra el respeto, solidaridad, amor, justicia, libertad ebtre todos y ante los demás.					
12.- Promueve el autodidactismo y la investigación.					
13.-Asiste puntualmente a la institución y las clases.					
14.- Demuestra entrega, servicio y vocación hacia la institución educativa, la vida y la comunidad.					
15.- Se preocupa por mejorar la autoestima de sus alumnos.					
16.- Es reconocido favorablemente por la comunidad escolar(estudiantes,directivos, profesores,administrativos).					
17.- Usa ejemplos y casos relacionados con a vida real en sus sesiones de clases.					
18.- Cumple con las normas vigentes dentro y fuera de la instirución educativa.					
19.- Presenta proyectos de innovación,creatividad y mejoramiento del aprendizaje.					
20.- Participa en las actividades y aplicación de valores en la institución educativa.					
21.- Promueve actividades participativas que permiten colaboración entre docente con una actitud positiva.					
22.- Proyecta imagen de satisfacción en la labor docente.					
23.- Realiza trabajo de tutoría o asesoría de los estudiantes.					
24.- Desarrolla actividades y proyectos acordes con los objetivos de la Institución Educativa.					
25.- Participas activamente en la Institución Educativa.					

¡Gracias!

f). RELACION DE DOCENTES DE LA I.E INDUSTRIAL “HERMILIO VALDIZAN”

CREACIÓN R.S N° 1040 del 15/04/1946

DOCENTES DE CIENCIAS HUMANIDADES			
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	FIRMA	OBSERV
1	ALVARADO CHÁVEZ Elman	OK	N
2	ARIAS RICAPA Mariyí	OK	C
3	BARBARAN SALINAS Williams	OK	N
4	BOLARTE BELZUZARRI Yadmé	OK	N
5	BUENO TAFUR Estela	OK	N
6	CHAVEZ ESPINOZA Marcelina	OK	N
7	CHAVEZ IRRIBARREN Nicolás	OK	N
8	CHUQUIYAURI OLIVAS Adalberto	OK	N
9	CONDEZO HORNA Rafael	OK	N
10	CRESPO PALOMINO Aida	OK	N
11	DIAZ AMASIFUEN Tony	OK	N
12	ENCISO SALAZAR Norman	OK	N
13	ESPINOZA GUERRA Nestor	OK	N
14	ESQUIVEL VERDE Teresa	OK	C
15	FELIPE PONCE Yolanda	OK	N
16	GALLARDO MARTINEZ Nélide	OK	N
17	GARCÍA HUAYANAY Clemente	OK	N
18	GAVIDIA MEDRANO Judith	OK	N
19	LUICHO GAONA Violeta	OK	C
20	MARTEL SANTIAGO Alfredo	OK	N
21	MATOS RAMIREZ Carlos Alberto	OK	N
22	MEZA LUCERO Víctor	OK	C
23	MORALES BLANCO Hermógenes	OK	N
24	PAGANO ROSALES Guillermo	OK	N
25	PAREDES VICENTE Julber	OK	N
26	PEÑA MALLQUI Edber	OK	N
27	PIÑA GARCÍA Emanuel	OK	N
28	SANTIAGO BERNARDO Edgar	OK	N
29	SOTIL CORTAVARRÍA Jorge	OK	N
30	SULCA SALDAÑA David	OK	N
31	TACUCHI MEZA Michael	OK	N
32	BENANCIO MARCELO Gilber	OK	C
33	CARBAJAL AMPUDIA Javier	OK	N
34	CARPIO BENITES José	OK	N
35	CECILIO SALVADOR Julio	OK	C
36	CELESTINO GARCIA Hector	OK	C
37	CERVANTES SANTIAGO Ethel	OK	N
38	COZ ARRATEA Soledad	OK	C
39	HUAMAN Y HUALLPA Hugo	OK	N
40	HUINCHO CHAVEZ Dacio	OK	C
41	MARCELLINI PEDRAZA Consuelo	OK	N
42	MONTERO TOLMOS Alex	OK	C
43	RENTERA REYES Narlon	OK	N
44	SATURNO CUENCA Juan	OK	N
45	SOLANO CAMARENA Williams	OK	N
46	SALCEDO RIMAC Narlon		N
47	ALVAREZ SANTILLAN Esperanza		N
48	CORNELIO SALVADOR Cirilo		N
49	ECHEVARRÍA TRUJILLO Jesús		N
50	TRUJILLO RICAPA Nancy		N
51	VEGA MONTESILLO Braulia		N
52	CHAGUA CIEZZA Bernardo		N
53	DAVILA GARAY Marino		N
54	INOCENTE PAULINO Jorge		N
55	TICONA CHIPANA Nestor		N

g). Resolución de aprobación de proyecto de investigación



RESOLUCION N° 2350 -2017-D-FCS-UDH

Huánuco, 20 de Diciembre del 2017

VISTO, la solicitud N° 1472-17-FCS de fecha 01/DIC/17 presentado por doña **María Isabel PANDURO PANDURO**, alumna de la Escuela Académico Profesional de Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud, en la que solicita Aprobación del Proyecto de Investigación titulado: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INDUSTRIAL HERMILO VALDIZÁN, HUÁNUCO - 2017**",

CONSIDERANDO:

Que, la recurrente ha cumplido con presentar la documentación exigida por la Comisión de Grado y Títulos de la Escuela Académico Profesional de Psicología, Facultad de Ciencias de Salud, para ejecutar la Tesis de Investigación conducente al Título Profesional;

Que, con Resolución N° 1570-17 de fecha 21-09-17 se designan como Jurados revisores a la PSIC. PATRICIA PONCE LEÓN, PSIC. YENNY PRIMITIVA ROJAS PARDO Y PSIC. SEGUNDO JENARO RAMIREZ VELA encargados para la Revisión del Proyecto de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académico Profesional de Psicología, de la Universidad de Huánuco;

Que, la Comisión de Revisión ha emitido la opinión sin observación alguna, recepcionado con fecha 01.12.17, por lo que se debe expedir la Resolución de aprobación, solicitado por la recurrente;

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas por el Art. 45° del Estatuto de la Universidad de Huánuco y la Resolución N° 665-16-R-UDH del 25/AGO/16;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- APROBAR el Proyecto de Investigación titulado: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INDUSTRIAL HERMILO VALDIZÁN, HUÁNUCO - 2017**", presentado por doña **María Isabel PANDURO PANDURO**, alumna de la Escuela Académico Profesional de Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud, quien ejecutará la mencionada Tesis.

Artículo Segundo.- Disponer que la Secretaría Académica de la Facultad de Ciencias de la Salud, registre el Proyecto de Investigación arriba indicado en el Libro correspondiente.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE.


Dra. Julia El Polonio Lomillo
D E A N A
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Distribución: Exp. Grad./Interesada/CAPPsic/Asesor/Archivo/IPZ/gtc.

h). Resolución de designación de jurado revisor



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

RESOLUCION N° 898- 2018-D-FCS-UDH

Huánuco, 18 de Junio del 2018

VISTO, la solicitud con Registro N° 558-2018 de fecha 08/JUN/18 presentado por doña **María Isabel PANDURO PANDURO** alumna de la Escuela Académico Profesional de Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud, quien solicita Jurados Revisores del Informe Final de la Tesis titulada: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INDUSTRIAL HERMILIO VALDIZÁN, HUÁNUCO - 2017**" y,

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo a la Ley Universitaria N° 30220 - Capítulo I , Art. 24° del Reglamento General de Grados y Títulos, es necesaria la revisión de Proyecto de Tesis de Investigación, por la Comisión de Grados y Títulos de la Escuela Académico Profesional de Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad de Huánuco, y;

Que, para tal efecto es necesario nombrar al Jurado Revisor y/o evaluador, compuesta por tres miembros docentes de la Especialidad; y,

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas en el Art. 45° del Estatuto de la Universidad de Huánuco y la Resolución N° 665-2016-R-UDH de fecha 25/AGO/16;

SE RESUELVE:

Artículo Primero: NOMBRAR al Jurado Revisor que evaluará el Informe Final de la Tesis titulada: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INDUSTRIAL HERMILIO VALDIZÁN, HUÁNUCO - 2017**", presentado por doña **María Isabel PANDURO PANDURO** alumna de la Escuela Académico Profesional de Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud, conformado por los siguientes docentes:

- DRA. MARIBEL SELMA CHAMORRO GUERRA
- PSIC. YENNY PRIMITIVA ROJAS PARDO
- PSIC. SEGUNDO JENARO RAMÍREZ VELA

Artículo Segundo: Los Miembros de Jurado Revisor tienen un plazo de siete (07) días como máximo, para emitir el informe y opinión a cerca de la Tesis.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.


María I. Panduro Panduro


Dra. Julia A. Peláez Lomathé
DECANA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Distribución: Exp. Grad / Interesada w/EAPPsi/Jurados(3)/Archivo/ JPZ/jtc

i). Resolución modificación del título del proyecto y designación de asesor

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

RESOLUCION N° 407-2015-D-FCS-UDH

Huánuco, 17 de Abril del 2015

VISTO, el expediente con Registro N° 310-15, de fecha 08/ABR/15, presentado por doña María Isabel PANDURO PANDURO, solicitando Cambio de Asesor del Trabajo de Investigación y Modificación del Nombre del Título del Proyecto Titulado: "INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS NIVELES DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PROMART HOMECENTER - HUANUCO 2014" por "CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE HOMECENTERS PERUANOS ORIENTE S.A.C PROMART HUÁNUCO 2015"; y,

CONSIDERANDO:

Que, según el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela Académico Profesional de Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud, en su Capítulo II, del Trabajo de Investigación o Tesis, Art 36º estipula que el interesado deberá solicitar asesor para obtener el Título Profesional de LICENCIADO EN PSICOLOGIA, el cual será nombrado por la Facultad en Coordinación con la Escuela Académico Profesional de Psicología, y a propuesta del o la interesado (a), y;

Que, según el Oficio N° 028-2015-C.A.EAP-PSIC-FCS-UDH-HCO, de fecha 09/ABR/15, la Coordinadora Académica de la Escuela Académico Profesional de Psicología, acepta lo solicitado por la recurrente, y propone como Asesora a la Psic. Judith Martha PORTOCARRERO ZEALLOS; y,

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas en el Art. 45º del Estatuto de a Universidad de Huánuco;

SE RESUELVE:

Artículo Primero: MODIFICAR el nombre del Título del Proyecto de Investigación de Tesis Titulada: "INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS NIVELES DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PROMART HOMECENTER - HUANUCO 2014" por el Nuevo Título "CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE HOMECENTERS PERUANOS ORIENTE S.A.C PROMART HUÁNUCO 2015" presentado por doña María Isabel PANDURO PANDURO alumna de la Escuela Académico Profesional de Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud.

Artículo Segundo: DESIGNAR como nueva Asesora a la Psic. Judith Martha PORTOCARRERO ZEVALLOS del Trabajo de Investigación Titulado: "CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE HOMECENTERS PERUANOS ORIENTE S.A.C PROMART HUÁNUCO 2015", presentado por doña María Isabel PANDURO PANDURO, de la Escuela Académico Profesional de Psicología, para obtener el Título Profesional de LICENCIADO EN PSICOLOGIA.

Tanto el Profesor Asesor y el alumno, se sobre entiende que se ajustarán a lo estipulado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela Académico Profesional de Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco,

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE.


UDH
DE A. A. A.
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Distribución: VRAc/EAPPsic/Exp. Grad./Interesada/Asesora/Archivo/IPZ /gic