



DESEMPEÑO DOCENTE Y CLIMA
ORGANIZACIONAL EN UN CENTRO
DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE
HUANCAYO

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRO EN DOCENCIA PROFESIONAL
TECNOLÓGICA

MIGUEL WALTER GOMEZ CORTEZ
VICTOR ROMERO DE LA CRUZ

LIMA – PERÚ

2021

ASESOR

Dra. Mariella Margot Quipas Bellizza

JURADO DE TESIS

DRA. OLGA TEODORA BARDALES MENDOZA
PRESIDENTE

DRA. MAHIA BEATRIZ MAURIAL MACKEE
VOCAL

DRA. OLGA TERESA GONZALEZ SARMIENTO
SECRETARIA

DEDICATORIA

A Dios, a mis padres y a mi hija KATHERINE,
motivos de superación personal y profesional.

Miguel Walter Gómez Cortez

El presente trabajo de investigación lo dedico a
Dios, a mi madre y a mis hijos que son el motor
de mi superación profesional.

Víctor Romero de la Cruz

AGRADECIMIENTO

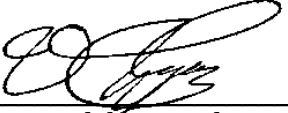
A los profesores por sus conocimientos impartidos
en mejora de nuestra Formación Profesional,
los cuales nos permitirán mejorar la Formación
Académica de nuestros estudiantes.

A la Dra. Mariella Margot, QUIPAS BELLIZZA
por el asesoramiento de nuestro trabajo de investigación.

FUENTE DE FINANCIAMIENTO

Maestría financiada por el
Centro de Formación Profesional
de Huancayo.

DECLARACIÓN DE AUTOR				
FECHA	02	11	2019	
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EGRESADO	MIGUEL WALTER GOMEZ CORTEZ			
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EGRESADO	VICTOR ROMERO DE LA CRUZ			
PROGRAMA DE POSGRADO	Maestría en docencia profesional tecnológica			
AÑO DE INICIO DE LOS ESTUDIOS	08	03	2016	
TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE GRADO	DESEMPEÑO DOCENTE Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UN CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE HUANCAYO			
MODALIDAD (marcar)	Tesis	X	Sustentación temática	
Declaración del Autor La presente Tesis es un Trabajo de Investigación de Grado original y no es el resultado de un trabajo en colaboración con otros, excepto cuando así está citado explícitamente en el texto. No ha sido ni enviado ni sometido a evaluación para la obtención de otro grado o diploma que no sea el presente.				
Teléfono de contacto (fijo / móvil)	954427764 – 979538631			
E-mail	<u>victor.romero.d@upch.pe</u> miguel.gomez.c@upch.pe			


 Firma del egresado
 DNI 19843522


 Firma del egresado
 DNI 21083130

INDICE

RESUMEN

ABSTRACT

I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Antecedentes	1
1.1.1 Antecedentes Nacionales	1
1.1.2 Antecedentes Internacionales.....	2
1.2 Marco Teórico	4
1.2.1 Desempeño Docente.....	4
1.2.2 Clima Organizacional.....	15
1.3 Planteamiento del Problema	21
1.3.1 Formulación del Problema	25
1.4 Justificación del Estudio.....	27
1.4.1 Pertinencia Social.....	27
1.4.2 Relevancia Teórica.....	27
1.4.3 Relevancia Práctica	27
1.4.4 Relevancia Metodológica.....	27
1.4.5 Relevancia del Docente.....	28
1.4.6 Relevancia Institucional.	28
II. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	29
2.1 Hipótesis General	29
2.2 Hipótesis Específicas.....	29
III. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	31

3.1	Objetivo General	31
3.2	Objetivos Específicos	31
IV.	METODOLOGÍA.....	33
4.1	Población y Muestra.....	33
4.2	Procedimientos y Técnicas.....	33
4.2.1	Tipo y Nivel de la Investigación	33
4.2.2	Diseño de la Investigación	34
4.2.3	Operacionalización de Variables.....	35
4.2.4	Técnica de Investigación.....	38
4.2.5	Instrumento de Investigación	38
4.2.6	Validez y Confiabilidad	40
4.3	Consideraciones Éticas.....	45
4.4	Plan de Análisis de Datos.....	45
V.	RESULTADOS	46
5.1	Estadística Descriptiva	46
5.2	Contrastación de Hipótesis	57
VI.	DISCUSIÓN	71
6.1	Discusión de Resultados Descriptivos Obtenidos en las Dimensiones de las Tres Especialidades.	71
VII.	CONCLUSIONES	83
VIII.	RECOMENDACIONES	86
IX.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	88
X.	ANEXOS	95

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Encuesta a docentes de Mecánico de Mantenimiento.....	23
Tabla 2 Encuesta a docente de Electricidad Industrial.....	24
Tabla 3 Encuesta a docentes de Mecánico Automotriz	24
Tabla 4 Estructura del instrumento de investigación	38
Tabla 5 Instrumento de investigación	39
Tabla 6 Validez de contenido de la variable de desempeño docente	41
Tabla 7 Resumen del procesamiento de casos	41
Tabla 8 Estadísticos de fiabilidad	42
Tabla 9 Coeficiente de confiabilidad de la variable desempeño docente	42
Tabla 10 Resumen del procesamiento de los casos	43
Tabla 11 Estadísticos de fiabilidad	43
Tabla 12 Resumen del procesamiento de los casos	43
Tabla 13 Estadísticos de fiabilidad	43
Tabla 14 Resumen del procesamiento de los casos	44
Tabla 15 Estadísticos de fiabilidad	44
Tabla 16 Resumen del procesamiento de los casos	44
Tabla 17 Estadísticos de fiabilidad	45
Tabla 18 Capacidades pedagógicas de Mecánico de Mantenimiento	46
Tabla 19 Autonomía en Mecánico de Mantenimiento	47
Tabla 20 Estructura de Mecánico de Mantenimiento	49
Tabla 21 Capacidades pedagógicas de Electricidad Industrial	49

Tabla 22 Autonomía de Electricidad Industrial	51
Tabla 23 Estructura de Electricidad Industrial.....	52
Tabla 24 Capacidades pedagógicas de Mecánico Automotriz.....	53
Tabla 25 Autonomía de Mecánico Automotriz.....	54
Tabla 26 Estructura de Mecánico Automotriz	55
Tabla 27 Desempeño docente versus Autonomía la especialidad de Mecánico de Mantenimiento.....	57
Tabla 28 Contraste de hipótesis de Desempeño docente versus Autonomía de la especialidad de Mecánico de Mantenimiento.....	58
Tabla 29 Desempeño docente versus Estructura de la especialidad de Mecánico de Mantenimiento.....	59
Tabla 30 Contraste de hipótesis de Desempeño docente versus Estructura de la especialidad Mecánico de Mantenimiento	60
Tabla 31 Desempeño docente versus Autonomía en la especialidad de Electricidad Industrial.....	61
Tabla 32 Desempeño docente versus Autonomía en la especialidad de Electricidad Industrial.....	62
Tabla 33 Desempeño docente versus Estructura en la especialidad de Electricidad Industrial.....	63
Tabla 34 Contraste de hipótesis Desempeño docente versus Estructura en la especialidad de Electricidad Industrial	64
Tabla 35 Desempeño docente versus Autonomía en la especialidad de Mecánico Automotriz.....	65
Tabla 36 Contraste de hipótesis de la dimensión Desempeño docente versus Autonomía en la especialidad de Mecánico Automotriz.....	66

Tabla 37 Desempeño docente versus Estructura en la especialidad de Mecánico Automotriz.....	67
Tabla 38 Contraste de hipótesis de la dimensión Desempeño docente versus Estructura en la especialidad de Mecánico Automotriz	68
Tabla 39 Contraste de hipótesis general de Desempeño Docente versus Clima Organizacional.....	69

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Capacidades pedagógicas de Mecánico de Mantenimiento.....	46
Figura 2 Autonomía en Mecánico de Mantenimiento.....	48
Figura 3 Estructura de Mecánico de Mantenimiento	49
Figura 4 Capacidades pedagógicas de Electricidad Industrial	50
Figura 5 Autonomía de Electricidad Industrial	51
Figura 6 Estructura de Electricidad Industrial	52
Figura 7 Capacidades pedagógicas de Mecánico Automotriz	54
Figura 8 Autonomía de Mecánico Automotriz	55
Figura 9 Estructura de Mecánico Automotriz.....	56

RESUMEN

La presente tesis centró su objetivo en determinar si existe relación entre el desempeño docente y el clima organizacional en las especialidades de Mecánico de Mantenimiento, Electricidad Industrial y Mecánico Automotriz de un Centro de Formación Profesional de Huancayo. El tipo de investigación fue básica, de enfoque cuantitativo, metodología deductiva, de nivel correlacional y un diseño no experimental; tipo de muestreo censal, considerando 42 docentes de tres especialidades anteriormente referenciadas. Respecto a la técnica utilizada fue la observación y como instrumento la ficha de observación considerando las capacidades pedagógicas, la autonomía y la estructura, elaborada por los autores. Para la validez de contenido, se siguió el criterio de jueces para lo cual se presentó la definición de cada dimensión y se calificó la pertinencia del ítem de cada uno de ellos. El grado de acuerdo o aceptación del instrumento, fue del 100%. Para la confiabilidad se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach cuyo valor fue de 0,8 en general; correspondió para la especialidad Mecánico de Mantenimiento: 0,814; Electricidad Industrial, 0,81; Mecánico Automotriz, 0,811. Los resultados muestran que el desempeño laboral tiene relación con el Clima Organizacional con un 80% de confiabilidad en las tres especialidades.

Palabras clave: Desempeño Docente, Clima Organizacional, Capacidades pedagógicas, Autonomía y Estructura.

ABSTRACT

This thesis focused its objective on determining if there is a relationship between teaching performance and organizational climate in the specialties of Maintenance Mechanic, Industrial Electricity and Automotive Mechanic of a Professional Training Center in Huancayo. The type of research is basic, with a quantitative approach, deductive methodology, correlational level and a non-experimental design; type of census sampling, considering 42 teachers from three aforementioned specialties. Regarding the technique used, it was observation and as an instrument the observation guide, considering the development of the didactic process in the classroom, the climate in the classroom / workshop and the attitude of the teacher in the class, prepared by the authors. For content validity, the criteria of judges were followed, for which the definition of each dimension was presented and the relevance of the item of each of them was rated. The degree of agreement or acceptance of the instrument was 100%. For reliability, Cronbach's Alpha coefficient was applied, whose value was 0.8 in general; corresponded to the Maintenance Mechanic specialty: 0.814; Industrial Electricity, 0.81; Automotive Mechanic, 0.811. The results show that job performance is related to the Institutional Climate with 80% reliability in the three specialties.

Keywords: Teaching Performance, Organizational Climate, Pedagogical capacities, Autonomy and Structure.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes

La revisión de la literatura del desempeño docente y el clima organizacional, permite constatar que existen estudios realizados tanto nacionales como internacionales que aportaron a la construcción del marco teórico para esta investigación.

1.1.1 Antecedentes Nacionales

Taípe (2019) realizó una investigación para determinar el nivel de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, 2018. Dicho trabajo fue de tipo cualitativo, descriptivo y correlacional de diseño no experimental y transversal. Su muestra fue de 84 docentes y el total de estudiantes y utilizó como instrumento la encuesta. Concluyó que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente; debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,812 que es cercana a uno, lo que indica que, a mayor nivel de clima organizacional, mejor desempeño docente. Eso quiere decir que el clima organizacional es la teoría sobre la que se desprenden capacidades que promueven condiciones positivas en el aula y el desempeño docente refleja las competencias pedagógicas necesarias en el profesor para desarrollar aprendizajes en los estudiantes.

Zapata (2017) en su tesis de maestría, buscó determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Alas Peruanas - Lima. El estudio fue de

enfoque cuantitativo no experimental, tipo descriptivo correlacional, básica con diseño no experimental, nivel descriptivo cuya muestra fue de 120 docentes de la mencionada universidad. El autor concluyó que sí existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la universidad. Como aporte a nivel teórico se desprende el clima organizacional constituye la base del dinamismo en el aula y el desempeño docente involucra un conjunto de competencias que reflejan el quehacer del profesor.

Barriga (2016) en su tesis buscó establecer en qué medida el clima organizacional se relacionó con el desempeño de los docentes de la Universidad Jaime Bausate y Meza - Jesús María. 2016. El estudio fue de diseño transeccional, correlacional, causal bivariada, transversal. Utilizó dos cuestionarios estructurados como medición. Su población estuvo conformada por 80 y su muestra fue de 40 docentes. Concluyó que existe correlación buena de 0,755, directa y un nivel de significancia menor que 0,05. El aporte de Barriga resultó significativo por cuanto prueba que el clima organizacional es la base teórica que involucra la sana convivencia que el docente debe propiciar en el aula.

1.1.2 Antecedentes Internacionales

Zans (2017) realizó un estudio para describir el Clima Organizacional, identificar el desempeño laboral y evaluar la relación entre Clima Organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la FAREM, UNAN – Managua en el período 2016. El estudio fue de enfoque cuantitativo con elementos cualitativos de tipo descriptivo explicativo. El universo fue de 88 trabajadores y funcionarios y su muestra de 59 respectivamente. Utilizó como técnica e instrumento la encuesta y la entrevista. El autor concluye, el Clima Organizacional es mayor en euforia y

entusiasmo – características que promueven motivación- y menor en frialdad y el distanciamiento, considerado medianamente. El Mejoramiento del Clima Organizacional incide positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad.

Requena (2016) realizó un estudio para analizar la influencia que tiene el clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Manuel Antonio Malpica ubicado en el Municipio de Managua, Estado de Carabobo. El estudio es del tipo descriptivo y una metodología cuantitativa. Utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, la población estuvo conformada por 75 docentes de aula cuya muestra es del 30%. El autor concluye que, si el gerente educativo pone en riesgo el trabajo de los docentes, ellos actuarían de manera diferente al percibir dicho riesgo perjudicando su desempeño profesional ante una evaluación independientemente de sus convicciones educativas y de la preparación de los procesos.

Medina (2017) realizó un estudio para establecer la incidencia del clima organizacional en el desempeño docente, la investigación es del tipo descriptivo y utilizó la técnica del SPSS con la correlación de Pearson, utilizó el cuestionario como instrumento a una población de 50 personas correspondiente a la población de docentes. El autor, concluye que existe incidencia positiva muy baja del clima organizacional en el desempeño docente de igual forma evidencia que existe un vacío en escala crítica en cuanto a la dimensión de recompensas de la variable clima organizacional, pero no incide en el desempeño.

1.2 Marco Teórico

1.2.1 *Desempeño Docente*

Teorías del Desempeño Docente

Teoría del Desarrollo Cognitivo por Ausubel, expresa que el aprendizaje del estudiante depende de la estructura cognitiva previa que se relaciona con la nueva información, entendiéndose por "estructura cognitiva", al conjunto de conceptos e ideas que una persona posee en un determinado campo del conocimiento, así como su organización.

El proceso educativo comprende tres elementos: los docentes y su manera de enseñar; la estructura curricular y su ejecución y la estructura social en el que se desarrolla el proceso educativo.

Lo anterior se desarrolla dentro de un marco psicoeducativo, puesto que la psicología educativa trata de explicar la naturaleza del aprendizaje en el salón de clases y los factores que lo influyen, estos fundamentos psicológicos proporcionan los principios para que el docente descubra por sí mismo los métodos de enseñanza más eficaces (Ausubel, 1983).

Desde la perspectiva de Ausubel, el docente debe impulsar el aprendizaje significativo a sus alumnos procurando que, en sus materias, exposiciones, lecturas y experiencias de aprendizaje, exista un grado de significancia lógica para que logren un aprendizaje verdaderamente significativo. De igual forma, aplicar las estrategias instruccionales cognitivas en sus materias de forma efectiva; también debe mostrar preocupación por el desarrollo, inducción y enseñanza de habilidades cognitivas de los alumnos. Del mismo modo, permitirlos experimentar y reflexionar

sobre temas definidos o de sus propias inquietudes con el apoyo adecuado y retroalimentación oportuna.

Teoría Constructivista:

El aporte de la psicología cognoscitiva a través del aporte de Piaget, Ausubel, Bruner, Vigotsky, manifiesta que el conocimiento se produce como un proceso complejo de construcción por parte del sujeto en interacción con la realidad, no se trata del mero hecho de obtener respuestas, sino que lo verdaderamente importante es como se produce el aprendizaje.

En sentido general, el constructivismo concibe el conocimiento como una construcción propia del sujeto que se va produciendo día con día resultado de la interacción de los factores cognitivos y sociales, este proceso se realiza de manera permanente y en cualquier entorno en los que el sujeto interactúa.

De lo manifestado, se infiere que la labor del docente es favorecer el desarrollo del estudiante proponiendo entornos de aprendizaje y actividades adaptadas a su nivel de desarrollo.

De igual manera asume el papel de orientador en el proceso de aprendizaje, siendo el encargado de crear las condiciones y buscar los métodos apropiados para que el estudiante sea capaz de desarrollar su inteligencia construyendo los conocimientos que necesita para su formación. (Saldarriaga, Bravo y Llor, 2016, p.136)

De lo expuesto se deduce que el docente es la persona que orienta y aplica estrategias pedagógicas motivadoras, lúdicas e interactivas que logran desarrollar aprendizajes significativos en los estudiantes.

Teoría Sociocultural

Vigotsky considera importante al docente porque asume el rol de facilitador del desarrollo de estructuras mentales en el alumno para que éste pueda construir aprendizajes más complicados. Todo esto es debido a que el alumno aprende de acuerdo a su nivel de desarrollo, pero existen aspectos que están fuera de su alcance y que requieren de un adulto para su asimilación, este espacio en el que no puede aprender se denomina zona del desarrollo próximo.

Vigotsky (1978) manifiesta que el desarrollo es un proceso que se produce desde el primer momento en que el sujeto abre sus ojos al mundo, y recibe la asistencia del docente en cuanto al manejo de capacidades y habilidades que existe en el espacio en que se desenvuelve. Es decir, el desarrollo es el producto que se origina de la interrelación del individuo que aprende y el conjunto de personas mediadoras de la cultura. Para ser eficiente en su desempeño, el docente tiene que conocer los intereses de los estudiantes, sus diferencias individuales, las necesidades evolutivas de cada uno de ellos, los estímulos de sus contextos familiares, comunitarios, educativos, y contextualizar las actividades, etc. (pg. 65)

Concepto de la Variable Desempeño Docente

La educación ha puesto su mirada en la búsqueda de una mejora en la calidad educativa, y en tal sentido, se ha preferido los estudios en torno al desempeño profesional de maestros, profesores y otros profesionales dedicados a la enseñanza de la educación, como vía para lograr el mejoramiento en la educación que demanda este propósito. Se pueden encontrar diversas investigaciones científicas que expresan posiciones teóricas y metodológicas en cuanto a la forma de asumir, entender e interpretar el término desempeño.

Una aproximación al significado de la palabra desempeño, permite apreciar que esta es vista, desde su significación más cercana y comúnmente expresable como una acción, término recogido del diccionario de la real académica: “la acción de ejercer las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio”.

Chiavenato (2009) define al desempeño como la “forma en que las personas cumplen sus funciones, actividades y obligaciones” (p,12).

De acuerdo a lo manifestado, se infiere que el cumplimiento de sus funciones, conlleva a un desempeño excelente el cual facilita el éxito de toda institución educativa.

Altuve y Serrano (1999) manifiesta que el desempeño es la utilidad, rendimiento o productividad que una persona aporta, en cuanto al cumplimiento de actividades a las cuales está obligado a ejecutar (p,36).

Esto indica que toda persona de una institución u organización es útil y productivo siempre y cuando cumpla con sus obligaciones encomendadas, caso contrario se diría que su desempeño es deficiente el cual ameritaría un análisis y búsqueda de alternativas de solución a fin de mejorar.

De igual manera, existen muchos autores e instituciones, como el SENA (2012), los cuales indican que la palabra docente proviene del latín “docere”, que significa enseñar, es decir, que el docente es aquella persona que se dedica a enseñar. El docente nace con la revolución industrial, la escuela y las facultades de educación enmarcadas dentro de un modelo pedagógico, desde entonces, se habla de la profesión docente, porque el enseñar se ha convertido en una profesión algunas veces alimentada por la vocación (como en el caso del maestro y del profesor) (p.6).

De lo manifestado por SENA, se deduce que el docente es la persona que imparte conocimientos e ideas, experiencias y habilidades a los estudiantes mediante actividades planificadas que conlleva a la adquisición de nuevos conocimientos.

Bruner (1987) “considera al docente como mediador del conocimiento, es facilitador del aprendizaje, diseña estrategias y actividades acorde con el conocimiento que debe enseñar” (p.9).

Considerando las palabras de Bruner, el docente es la persona más importante en el aprendizaje de los estudiantes, debido que la planificación de a las actividades educativas están bajo su responsabilidad.

Maldonado (2012) sostiene que el docente, cumple un rol de mediador, organizador de situaciones de aprendizaje adecuado y pertinente al logro de las competencias previstas. Analiza las técnicas de aprendizaje de los estudiantes, sus características e intereses. Sólo así podrá desarrollar actividades y estrategias pertinentes que involucren al estudiante en su aprendizaje; además crea y facilita las condiciones adecuadas para el aprendizaje (p.31).

Al estructurar las palabras desempeño y docente se puede encontrar el término vinculado a: desempeño laboral, desempeño profesional, desempeño profesional pedagógico, desempeño docente, el cual se encuentra vinculado al proceso y resultado del aprendizaje, estas terminologías son mencionadas por diversos autores en investigaciones, artículos y otros documentos relacionados al proceso educativo.

Fernández (2002) citado por Fow (2012), manifiesta que el desempeño docente es un “conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, calificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación” (p.9)

Se deduce que el desempeño docente es el cumplimiento de un conjunto de actividades planificadas que realiza el profesional para la enseñanza aprendizaje en la formación y se evalúa a través de los resultados obtenidos mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por los estudiantes.

Rodas (2011) citado por Oscoco (2015), afirmó “que el desempeño docente es el conjunto de actividades, tareas y responsabilidades que el docente cumple cotidianamente al planificar, implementar, conducir y evaluar teniendo en cuenta no sólo la capacidad cognoscitiva sino también las actitudes y valores del educando” (p.57).

Por ello, se asume que el desempeño docente es el ejercicio práctico de la persona que ejecuta las obligaciones y roles establecido legalmente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Dimensión de la Variable Desempeño Docente

a) Capacidades pedagógicas

Valdés (2009) considera que las dimensiones del desempeño docente son las capacidades pedagógicas, la disposición para la labor docente educativa, la responsabilidad laboral, la naturaleza de las relaciones interpersonales que establece con estudiantes, padres, directivos y colegas y los principales resultados de su labor educativa (p.41).

Entendiéndose que por capacidad pedagógica a la serie de conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, actitudes y disposiciones que alguien debe poseer para intervenir en la formación integral de un individuo (Arboleda, 2011, p.2).

De lo expuesto, se deduce que la responsabilidad del docente está en planificar, organizar e impartir los conocimientos y habilidades prácticas en la formación profesional del estudiante.

Para el presente estudio de investigación, se tomó como dimensión a las capacidades pedagógicas y a los siguientes indicadores: puntualidad, correspondencia del tema (tarea con el contenido curricular), presentación del tema, motivación, ejecución de la práctica pedagógica y los métodos y técnicas de evaluación.

Indicadores de la Variable Desempeño Docente

a) Puntualidad.

Según Católica del Norte (2012), la puntualidad es una norma que exige de la persona realizar un trabajo en un tiempo determinado, aunque la acción sea ejecutada de manera eficaz, desequilibra el balance del tiempo de los demás (p.2).

En el contexto del Centro de Formación profesional, los docentes entienden por puntualidad acudir al puesto laboral minutos antes de la hora establecida. Es decir, iniciar la sesión de aprendizaje a la hora estimada, teniendo en consideración la permanencia en el taller durante el desarrollo del tema.

A buen decir, la puntualidad es el arte de no hacer perder el tiempo a los demás.

b) Correspondencia del tema.

El rol del docente es planificar las actividades de enseñanza aprendizaje antes de hacer el ingreso al aula, con ello se garantiza que los temas a presentar al momento de iniciar la clase corresponden a lo planificado en los contenidos curriculares, toda vez que en este documento está plasmado el nombre del curso, los temas, el número de horas y el número de semanas todo ello de manera sincrónica. Esto significa que los temas a enseñar ya están definidos por semana mientras dure el curso permitiendo al docente prepararse mejor y sobre todo evitar la improvisación porque el estudiante es la razón más importante de toda Institución Educativa.

Según el Ministerio de Educación de Chile (MINEDUC, 2016. P.8), los ejes temáticos buscan articular los objetivos de aprendizaje en los distintos niveles de la educación, comunicando de manera clara y concisa temas globales claves en el

desarrollo de la disciplina. Por su parte, la articulación y progresión de las actitudes deriva de los objetivos de aprendizaje transversales, que buscan aportar en el desarrollo de conocimientos y habilidades de cada disciplina, posibilitando el desarrollo integral de los estudiantes en cada una de las actividades pedagógicas.

c) Presentación del tema.

Presentar es informar de forma ordenada y general el tema que será debatido de manera global. Esta etapa se encarga de poner en contacto al estudiante con el objeto o contenido de aprendizaje. Al iniciar la clase el docente debe presentar al estudiante el objetivo a lograr y el contenido de aprendizaje el cual debe de ser significativo, interesante y motivador para él, y debe de ser presentado de manera clara y sencilla a través de diferentes medios o estrategias motivadoras.

(MINEDUC, s/f, párr.1) expresa que cuando el docente hace la presentación del tema ante los estudiantes, debe considerar de principio a fin el esquema relacionado con la estructura de la clase. Manteniendo una actitud positiva en todo momento, es decir, un tono de voz amable pero segura.

d) Motivación.

De acuerdo a la Real Academia Española, la motivación es un conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona.

Por lo expuesto, significaría incentivar al estudiante a interesarse por la clase, la motivación debe de permanecer durante todo el proceso de enseñanza aprendizaje, no solo al inicio de la clase sino durante la clase con la finalidad de desarrollar y potenciar sus tres competencias como son: COMPETENCIA

TÉCNICA (Conocimientos, destrezas y aptitudes), COMPETENCIA METÓDICA (Resolución de problemas con procedimientos variables) y COMPETENCIA PERSONAL/SOCIAL (Sociabilidad y participación).

Ortega y Fuentes (2001) manifiestan que la construcción del aprendizaje requiere la participación eficaz del sujeto que aprende. La motivación es el motor de la acción de aprender al estimular al estudiante a realizar determinadas conductas (p.5).

Rotger (1984) citado por Ortega y Fuentes (2001), precisa que además de ello, la motivación “justifica la acción”. Este autor declara que está constituida por un “conjunto de variables intermedias que activan la conducta y la orientan en un sentido determinado para la consecución de un objetivo” (p.5).

Desde esta perspectiva, se infiere que la motivación está sujeta a la satisfacción de las necesidades de la persona como el deseo de superación, de igual manera despierta el interés del estudiante en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Bruner (1960) citado por Turmo (2014), explica que “los motivos para aprender deben dejar de ser pasivos, es decir, de mantener al estudiante en estado de espectador; por el contrario, se debe partir, en lo posible, del interés por aquello que va a enseñarse y ese interés se debe mantener de modo amplio y diversificado durante la enseñanza” (p.18).

El desarrollo de la inteligencia procede de la motivación, es decir, de los estímulos que vienen del ambiente físico y social. Desde este punto de vista Piaget piensa que la motivación principal está en el propio individuo, en su estructura operativa.

e) Ejecución de la práctica pedagógica.

Las prácticas pedagógicas de los docentes, comprende el actuar académico del docente, sus estrategias didácticas y las relaciones interpersonales que establece con los estudiantes en el aula con la finalidad de trascender los conocimientos en torno al tema en su formación. De esto se desprende que en la práctica pedagógica comprende la integración entre el docente, estudiante, conocimiento y el contexto.

Duque, Rodríguez y Vallejo (2013) expresan que la práctica pedagógica es el lugar donde interactúa el docente, los estudiantes en formación, donde la institución educativa define las directrices para llevarla a cabo en su totalidad con los estudiantes, confrontando la teoría con la práctica, que en ocasiones se desarticula del que hacer pedagógico, con el propósito de realizar una intervención pedagógica lógica, coherente, que permita significación en los aprendizajes.

Díaz (2004) manifiesta que la práctica pedagógica es la actividad diaria que los docentes desarrollan en el aula, los laboratorios y otros espacios, orientada por un currículo que tiene como propósito la formación del estudiante y está conformada por los docentes, el currículo, los alumnos y el proceso formativo.

Desde esta perspectiva, la ejecución de la práctica pedagógica viene a ser el desarrollo de actividades teóricas como la demostración práctica de las operaciones o actividades a realizar de acuerdo al contenido curricular en un tiempo determinado y en un espacio apropiado como el aula o el taller. Para ello, explica los fundamentos teórico-tecnológicos del tema y tarea; realiza demostraciones prácticas utilizando instrumentos y equipos técnicos; reafirma los contenidos teóricos relacionados al tema tratado valiéndose de experiencias o casos reales; monitorea la ejecución de la tarea por los estudiantes haciendo las corrección que

corresponda; responde las preguntas y consultas de los estudiantes; estimula el trabajo individual y grupal del estudiante y realiza una atención personalizada según la potencialidad de los estudiantes.

f) Métodos y técnicas de evaluación.

Las técnicas de evaluación son conjuntos de procedimientos que realiza el docente para recoger información de manera ordenada, con la finalidad de buscar mejoras en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Ararketo (2013) menciona que es el medio que nos permite recoger la información necesaria para verificar los avances y dificultades durante el proceso de enseñanza aprendizaje, como recursos, las técnicas e instrumentos de evaluación que son utilizadas por los docentes para recoger dichos datos e información, así de tal manera garantizar la eficiencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje. (p.34).

1.2.2 *Clima Organizacional*

Teorías del Clima Organizacional

La aplicación de un buen clima organizacional, es de gran importancia para las empresas que buscan lograr una mayor productividad y servicio, el realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos positivos y negativos que influyen en el desempeño tanto de la empresa como el de sus colaboradores.

Likert (1968) citado por Brunet (1987), en su teoría del clima organizacional, manifiesta que el comportamiento de los subordinados es causado, en parte por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben. (p.28)

Por lo tanto, la persona, mostrará una respuesta adecuada o no de acuerdo a su percepción sea esta que se encuentre en una realidad objetiva o no.

Likert menciona que existen cuatro factores principales que influyen en la percepción del clima y microclima dentro de una organización por parte del individuo. Estos factores se definen entonces como:

1. Los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura misma del sistema organizacional.
2. La posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización, así como el salario que gana.
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 del clima de la organización.

Por lo expuesto se infiere que estos factores mencionados condicionan el comportamiento del individuo de acuerdo al grado de percepción influyendo de manera positiva o negativa en la producción o servicio de la empresa.

De igual manera Brunet (1987) en su libro clima de trabajo en las organizaciones, menciona a Gellerman (1960) como la persona que introduce el concepto del clima organizacional a psicología industrial/organizacional, estos conceptos son tomados de dos grandes escuelas de pensamiento como la Escuela de la Gestalt y la Escuela Funcionalista.

Escuela de la Gestalt se centra en la organización de la percepción al captar el orden de las cosas tal y como éstas existen y que al ser procesado a nivel del pensamiento genera cambios de conducta en el comportamiento de la persona.

Por otro lado, la **Escuela funcionalista** menciona el pensamiento y el comportamiento de un individuo dependen del ambiente que lo rodea y las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio.

Por lo expuesto, las personas se basan en lo que perciben dentro de la organización como las actividades que se desarrollan, el ambiente donde se ejecuta, el comportamiento y actitud de las personas que laboran para luego ser procesados a nivel del pensamiento y optar como respuesta un nuevo estilo de comportamiento en función a la forma en que ellos ven su entorno. Se concluye que ambas escuelas coinciden en afirmar que el clima organizacional sea positivo o negativo va a generar un cambio de actitud en las personas.

Concepto de la Variable Clima Organizacional

El clima organizacional es importante en toda empresa productiva o de servicios -entiéndase como empresa productiva o de servicios aquella institución que promueve el desarrollo del talento humano. Por ejemplo, las instituciones educativas tecnológicas, como el caso del presente estudio-, el cual está relacionado con el entorno o el ambiente propiamente dicho, es decir que el desarrollo de las actividades positivas o negativas, van a influenciar en el comportamiento actitudinal de las personas que laboran.

Chiavenato (1999) define que el clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye en su comportamiento. Es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades (p.8).

De acuerdo a lo mencionado, se entiende al clima organizacional como la autonomía, estructura, motivación en el cual se desempeñan los trabajadores, pudiendo presentarse dificultades como momentos adecuados de acuerdo al cumplimiento de sus objetivos en la organización; estas características son asimiladas por los trabajadores produciéndose un cambio en sus actitudes de manera favorable o desfavorable.

Tagiuri y Litwin expresan que “El clima organizacional es una cualidad del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros e influye en su comportamiento y se puede describir en función de los valores de un conjunto particular de características (o actitudes) de la organización.” (Denison, 1991).

Por lo expuesto, se deduce que el clima organizacional depende directamente de las características de la empresa e influye directamente en la conducta de la persona de acuerdo a lo que perciben.

Álvarez (1992) citado por Gómez (2004), define que el clima organizacional es la expresión de las percepciones o interpretaciones que el individuo hace del ambiente interno de la organización en la cual participa; es un concepto multidimensional, que incorpora dimensiones relativas a la estructura y a las reglas

de la organización, sobre procesos y relaciones interpersonales y cómo las metas de la organización son alcanzadas. (p,99)

De lo mencionado, se desprende que el clima organizacional es la forma en la que el cerebro interpreta las sensaciones que recibe a través de los sentidos para formar una impresión de la realidad física de su entorno.

Dimensiones del Clima Organizacional

Crane (1981) mencionado por Brunet (1987) en su tesis doctoral “Medición del clima organizacional”, refiere cómo los superiores establecen y comunican los objetivos y métodos de trabajo los cuales son necesarios conocer su desarrollo y para ello, establece cinco dimensiones para medir (p.49)

1. **La autonomía:** Este factor se basa en el grado de autonomía, de iniciativa y de responsabilidades individuales que los empleados pueden demostrar en su trabajo.
2. **La estructura:** Esta dimensión se refiere a la forma en que los superiores establecen y comunican a sus empleados los objetivos y la forma de trabajar.
3. **La consideración:** Este aspecto se refiere al apoyo y confianza que la dirección otorga a los empleados.
4. **La cohesión:** Esta dimensión se apoya en la cohesión y la fidelidad del grupo de trabajo.
5. **Misión e implicación:** Ésta factor se refiere a la implicación y participación de los empleados en los objetivos de la organización.

Para el estudio del clima organizacional y teniendo en cuenta el tipo de organización a investigar, se seleccionaron dos dimensiones los cuales son muy

acertadas para evaluar la relación que existe entre el desempeño docente y el clima organizacional:

a) La autonomía

b) La estructura.

Indicadores de la Variable Clima Organizacional

a) Iniciativa y responsabilidad en el aula

Se entiende por iniciativa a la cualidad que poseen las personas para realizar cambios y llevar a la práctica ideas que le permiten resolver problemas, asumiendo plenamente su responsabilidad; una de sus características principales es que nace de cada persona, es decir, no hay ningún factor externo que lo impulse a hacer algo para lograr su objetivo además de ser una persona con autonomía y poder de decisión.

Responsabilidad, tiene su origen en el castellano y según la Real Academia Española «es la capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente»

Consecuentemente, el docente debe promover un entorno acogedor para facilitar el logro de los aprendizajes, propiciar un trato respetuoso entre estudiantes en la realización de su clase, utilizar una comunicación asertiva con los estudiantes en clase y atender a los estudiantes en función a sus necesidades e intereses con la finalidad de lograr un aprendizaje eficaz de los estudiantes.

b) Participación en los objetivos de la organización.

La Real Academia Española (RAE) define la participación como la acción y efecto de participar, en esta definición aparentemente simple, se encuentran tres

conceptos que se deben analizar para su comprensión integral. Según la RAE la palabra participar significa tomar parte de algo, si se habla de acción nos referimos al ejercicio de hacer y por el término efecto se debe entender aquello que sigue por virtud de una causa, es decir, el fin para lo que se hace algo.

Por lo anterior se puede decir que participación es un proceso, que incluye la posibilidad de hacer, al tomar parte de algo, con la finalidad de provocar una reacción, participar entonces debe ser comprendida como una causa y como una consecuencia. Si la participación es una causa se debe atender la necesidad de investigar qué es lo que provoca, cuáles son los productos de ésta; si la participación es una consecuencia, se debe investigar qué factores intervienen para motivarla.

Participación funcional: las personas participan formando grupos de trabajo para responder a objetivos predeterminados por el proyecto. No tienen incidencia sobre la formulación, pero se los toma en cuenta en el monitoreo y el ajuste de actividades.

1.3 Planteamiento del Problema

El mercado laboral exige mayor competitividad en todos los niveles en lo que respecta a educación, es decir, solicitan profesionales con alto grado de conocimiento tanto teórico como práctico en relación al puesto que postula o desempeña.

Es importante mencionar que los docentes desempeñan un rol muy importante dentro de la formación profesional, porque son quienes acogen y guían a los estudiantes en su desarrollo personal y profesional. El Centro de Formación Profesional, tiene por objetivo, brindar formación y capacitación profesional para la actividad industrial, trabajos de instalación, reparación y mantenimiento

realizados en todos los movimientos económicos. Se ha caracterizado por desarrollar capacidades técnicas de aprender haciendo, es decir, asume un modelo pedagógico de formación profesional basado en competencias, el cual se caracteriza por formar a los estudiantes en tres competencias como son: Competencia técnica (conocimientos, destrezas y aptitudes), Competencia metódica (resolución de problemas con procedimientos variables) y Competencia personal/social (sociabilidad y participación).

En la actualidad, muchos docentes aplican diferentes métodos de enseñanza; algunos con éxito y otros no. Situación que se estaría observando con notoriedad, posiblemente porque no se tiene una formación pedagógica. Asimismo, en las jornadas que se tienen a través de las coordinaciones académicas se discute la imperiosa necesidad de mejorar la convivencia tanto en el aula como en el taller. Los comentarios que expresan los estudiantes en las escuelas alertan preocupación, en tanto a la actitud y grado de las relaciones interpersonales que se dan en las aulas/taller.

Por esta razón, existe mucha preocupación tal como se manifiesta en una entrevista realizada con el director zonal en el mes de junio del 2016, concluyendo que es necesario realizar mejoras en el desempeño del docente.

El área de Gestión, se encarga semestralmente de realizar las mediciones de evaluación al docente a través de una encuesta desde la percepción del estudiante quienes participan activamente y permiten parcialmente identificar el nivel de desempeño docente obviando la evaluación de manera presencial a través de la observación donde se pueda percibir el desempeño docente a través de la ejecución de sus capacidades pedagógicas y el clima organizacional conformado por la

autonomía y su estructura del docente, es decir, por su iniciativa y responsabilidad en el aula y su participación en el cumplimiento de los objetivos de la organización, toda vez que el clima es un factor muy importante que influye en el desarrollo del profesional sea cual fuese el tipo de actividad que esté realizando. Revisando la documentación del área, se observa que el porcentaje de aprobación en los últimos cuatro semestres va decayendo. Se aprecia que el promedio de aprobación del desempeño del docente correspondiente a la especialidad de Electricidad Industrial para el periodo 2015-1 fue de 94.1%, en contraste al semestre 2016-2 que fue de 79%. Evento similar ocurre con la especialidad de Mecánica Automotriz, cuya evaluación del desempeño del docente para el periodo 2015-1 fue de 95% de aprobación, mientras que un año después bajó al 80%, de igual manera para la especialidad de Mecánica de Mantenimiento la aceptación fue de 82% para el año 2015-1 y el 78% para el año 2016-2, tal como puede verse en las tablas que se adjuntan.

Tabla 1

Encuesta a docentes de Mecánico de Mantenimiento

COMPARATIVO POR ESPECIALIDAD				
SEMESTRE: I				
DIRECCION ZONAL: JUNIN PASCO-HUANCAVELICA				
CFP: HUANCAYO				
CRITERIOS EVALUADOS				
	MM	MM	MM	MM
DEL INSTRUCTOR	2015-10	2015-20	2016-10	2016-20
1. ¿Tiene dominio de los temas tratados?	83%	85%	82%	84%
2. ¿Cómo califica su capacidad para realizar ejercicios de aplicación o casos prácticos?	81%	82%	83%	81%
3. Su habilidad para fomentar el trabajo en equipo y la participación de la clase, fue:	80%	81%	81%	79%
4. ¿Cómo califica el nivel de respeto y su amabilidad con el grupo?	81%	83%	81%	78%
5. ¿Cómo califica su puntualidad?	83%	85%	82%	70%
TOTAL 1	82%	83%	84%	78%
DE LOS MEDIOS DIDACTICOS				
6. ¿Cómo califica la presentación de los manuales? (impresión, diagramación, papel, encuadernación y empaste)	74%	79%	78%	76%
7. ¿La correspondencia entre los contenidos de los manuales con los temas tratados en el curso es?	75%	80%	78%	76%
8. ¿Cómo califica la oportunidad en que fueron entregados los manuales?	76%	78%	78%	76%
9. ¿Cómo califica la calidad de y uso de los medios audiovisuales? (videos, láminas, maquetas y otros)	75%	79%	77%	74%
TOTAL 2	75%	79%	78%	76%
DEL CONTENIDO DE LOS CURSOS				
14. ¿Cómo califica el desarrollo de los contenidos de los cursos?	67%	82%	80%	80%
15. ¿En que medida los contenidos o temas tratados cubrieron sus expectativas?	67%	81%	81%	78%
TOTAL 4	67%	80%	80%	79%
F19 SEN DIRG-01 02				
NOMBRE: FIRMA DEL ELABORADOR: Lourdes Córdova Marín				

Fuente: Gestión empresarial.

Tabla 2

Encuesta a docente de Electricidad Industrial

COMPARATIVO POR ESPECIALIDAD				
SEMESTRE: I AÑO: 2012				
DIRECCION ZONAL: JUNIN PASCO HUANCAVELICA				
CFP / UO: HUANCAYO				
CRITERIOS EVALUADOS				
	E.I.	EI	EI	EI
DEL INSTRUCTOR	2015-10	2015-20	2016-10	2016-20
1. ¿Tiene dominio de los temas tratados?	92.9%	82.0%	87%	80%
2. ¿Cómo califica su capacidad para realizar ejercicios de aplicación o casos prácticos?	89.8%	80.0%	85%	77%
3. Su habilidad para fomentar el trabajo en equipo y la participación de la clase, fue:	94.4%	79.0%	84%	76%
4. ¿Cómo califica el nivel de respeto y su amabilidad con el grupo?	94.1%	81.0%	87%	79%
5. ¿Cómo califica su puntualidad?	99.2%	83.0%	88%	80%
TOTAL 1	94.1%	81.0%	86%	79%
DE LOS MEDIOS DIDACTICOS				
6. ¿Cómo califica la presentación de los manuales? (Impresión, diagramación, papel, encuadernación y empaste)	44.4%	74.0%	83%	75%
7. ¿La correspondencia entre los contenidos de los manuales con los temas tratados en el curso es?	55.2%	76.0%	81%	75%
8. ¿Cómo califica la oportunidad en que fueron entregados los manuales?	66.9%	74.0%	82%	73%
9. ¿Cómo califica la calidad y uso de los medios audiovisuales? (videos, láminas, maquetas y otros)	70.3%	75.0%	83%	75%
TOTAL 2	63.1%	75.0%	82%	74%
DEL CONTENIDO DE LOS CURSOS				
14. ¿Cómo califica el desarrollo de los contenidos de los cursos?	89.8%	80.0%	86.0%	78%
15. ¿En que medida los contenidos o temas tratados cubrieron sus expectativas?	85.5%	76.0%	85.0%	76%
16.				
TOTAL 4	87.6%	78.0%	85.0%	77%
F16-SEN DIRG-01				
NOMBRE: FIRMA DEL ELABORADOR: Lourdes Córdova Marín				

Fuente. Gestión Empresarial

Tabla 3

Encuesta a docentes de Mecánico Automotriz

SEMESTRE: I AÑO: 2012					
DIRECCION ZONAL: JUNIN PASCO HUANCAYELICA					
CFP / UO: HUANCAYO					
CRITERIOS EVALUADOS					
	CIALI				
	H.R	MA	MA	MA	
DEL INSTRUCTOR	2015-1	2015-20	2016-10	2016-20	
1 ¿Tiene dominio de los temas tratados?	97.4%	85.0%	81%	80%	
2 ¿Cómo califica su capacidad para realizar ejercicios de aplicación o casos prácticos?	93.1%	82.0%	79%	79%	
3 Su habilidad para fomentar el trabajo en equipo y la participación de la clase, fue:	94.9%	83.0%	79%	79%	
4 ¿Cómo califica el nivel de respeto y su amabilidad con el grupo?	95.7%	83.0%	82%	81%	
5 ¿Cómo califica su puntualidad?	94.0%	86.0%	82%	82%	
TOTAL 1	95.0%	84.0%	88%	80%	
DE LOS MEDIOS DIDACTICOS					
6 ¿Cómo califica la presentación de los manuales?	72.5%	73.0%	71%	77%	
7 (Impresión, diagramación, papel, encuadernación y empaste)					
8 ¿La correspondencia entre los contenidos de los manuales con los temas tratados en el curso es?	79.7%	74.0%	71%	75%	
9 ¿Cómo califica la oportunidad en que fueron entregados los manuales?	65.1%	78.0%	73%	75%	
10 ¿Cómo califica la calidad y uso de los medios audiovisuales? (vídeos, láminas, maquetas y otros)	92.7%	77.0%	76%	78%	
TOTAL 2	83.0%	75.0%	79%	76%	
DEL CONTENIDO DE LOS CURSOS					
14 ¿Cómo califica el desarrollo de los contenidos de los cursos?	94.9%	78.0%	75.0%	79%	
15 ¿En que medida los contenidos o temas tratados cubrieron sus expectativas?	90.6%	76.0%	75.0%	79%	
16					
TOTAL 4	92.8%	77.0%	82.0%	79%	
F15-SEN DIRG-01					
NOMBRE: FIRMA DEL ELABORADOR	Lourdes Córdova Marín				

Fuente: Gestión Empresarial

Vista la problemática expuesta, consideramos ampliar la técnica de evaluación al docente mediante la observación en el aula, el cual permitirá identificar el desempeño del docente y su relación con el clima de la organización, con la finalidad de proponer planes de mejora en forma gradual en los puntos débiles encontrados. Los resultados de este proceso serían tomados por la entidad, para las acciones de mejoramiento enfocadas al crecimiento y desarrollo continuo, en lo personal y profesional para el logro de los objetivos institucionales.

Se rescata el valor de la presente investigación en el sentido de que la evaluación realizada por Centro de Formación Profesional, aborda solo la percepción del estudiante respecto al desempeño del docente y no al de un observador que acompañe el proceso de manera sostenida y dialógica.

1.3.1 Formulación del Problema

a) Problema General.

¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y el clima organizacional en las especialidades de Mecánico de Mantenimiento, Electricidad Industrial y Mecánico Automotriz del Centro de Formación Profesional de Huancayo?

b) Problemas Específicos.

P.E.1: ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y la autonomía en la especialidad de Mecánica de Mantenimiento del Centro de Formación Profesional de Huancayo?

P.E.2: ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y la estructura en la especialidad de Mecánica de Mantenimiento del Centro de Formación Profesional de Huancayo?

P.E.3: ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y la autonomía en la especialidad de Electricidad Industrial del Centro de Formación Profesional de Huancayo?

P.E.4: ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y la estructura en la especialidad de Electricidad Industrial del Centro de Formación Profesional de Huancayo?

P.E.5: ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y la autonomía en la especialidad de Mecánica Automotriz del Centro de Formación Profesional de Huancayo?

P.E.6: ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y la estructura en la especialidad de Mecánica Automotriz del Centro de Formación Profesional de Huancayo?

1.4 Justificación del Estudio

1.4.1 *Pertinencia Social*

La presente investigación contribuye al bienestar personal y social del Centro de Formación Profesional al determinar la relación existente entre el desempeño docente y clima organizacional respecto al trabajo realizado durante la clase con fines de mejorar la calidad educativa.

1.4.2 *Relevancia Teórica*

Esta investigación incrementa el campo del conocimiento con nuevas informaciones existentes respecto a las variables de estudio. Como se ha visto en el marco teórico, existe una solidez en la fuente teórica que respalda el estudio.

1.4.3 *Relevancia Práctica*

Mejorar el nivel de desempeño del docente es el propósito de la entidad, sin embargo, cobra importancia cuando se apertura la visión e incluye a un agente interno en el proceso de evaluación; es decir, el observador. Asimismo, el estudio no solo miró el desarrollo pedagógico sino contempló la necesidad de evaluar también el clima organizacional.

1.4.4 *Relevancia Metodológica*

El aporte metodológico lo constituye la elaboración del instrumento que agrupa a ambas variables: desempeño laboral y clima organizacional; instrumento que podrá ser aplicable a otros centros de formación profesional, validado por

especialistas en la materia. Los resultados obtenidos serán de utilidad para la sede de Huancayo.

El estudio fue factible por cuanto los investigadores contaron con los recursos económicos, disponibilidad de tiempo y autorización de la institución para la aplicación del instrumento previa coordinaciones.

1.4.5 Relevancia del Docente

El docente es uno de los actores principales en el proceso de formación en el sistema educativo formal. Es relevante, porque a partir de los resultados obtenidos se prevé que a nivel de autoridad se realicen jornadas de acompañamiento a aquel sector de docente que obtengan bajo rendimiento con el fin de mejorar y también gratificar mediante motivaciones intrínsecas (capacitaciones, felicitaciones, etc.) o extrínsecas (bonos); por ello, se eligió como población a los docentes de Mecánica Automotriz, Electricidad Industrial y Mecánica de Mantenimiento.

1.4.6 Relevancia Institucional.

La nueva visión de evaluar el desempeño laboral del docente, aproximará aún más al maestro con la institución, el reto de monitorear y acompañar al maestro marcará la diferencia con otras instituciones de formación profesional.

II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1 Hipótesis General

Existe relación entre el desempeño docente y el clima organizacional en las especialidades de Mecánico de Mantenimiento, Electricidad Industrial y Mecánico Automotriz del Centro de Formación Profesional de Huancayo.

2.2 Hipótesis Específicas

Hipótesis relacionadas con la especialidad Mecánico de Mantenimiento

H₁ El desempeño docente tiene relación con la autonomía en la especialidad de Mecánico de Mantenimiento del Centro de Formación Profesional de Huancayo.

H₂. El desempeño docente tiene relación con la estructura en la especialidad de Mecánico de Mantenimiento del Centro de Formación Profesional de Huancayo.

Hipótesis relacionadas con la especialidad de Electricidad Industrial

H₃. El desempeño docente tiene relación con la autonomía en la especialidad de Electricidad Industrial del Centro de Formación Profesional de Huancayo.

H₄. El desempeño docente tiene relación con la estructura en la especialidad de Electricidad Industrial del Centro de Formación Profesional de Huancayo.

Hipótesis relacionadas con la especialidad Mecánica Automotriz

H₅ El desempeño docente tiene relación con la autonomía en la especialidad de Mecánico Automotriz del Centro de Formación Profesional de Huancayo.

H₆ El desempeño docente tiene relación con la estructura en la especialidad de Mecánico Automotriz del Centro de Formación Profesional de Huancayo.

III. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Objetivo General

Determinar la relación entre el desempeño docente y el clima organizacional en las especialidades de Mecánico de Mantenimiento, Electricidad Industrial y Mecánico Automotriz del Centro de Formación Profesional de Huancayo.

3.2 Objetivos Específicos

O.E.₁: Determinar la relación entre el desempeño docente y la autonomía en la especialidad de Mecánico de Mantenimiento del Centro de Formación Profesional de Huancayo.

O.E.₂: Determinar la relación entre el desempeño docente y la estructura en la especialidad de Mecánico de Mantenimiento del Centro de Formación Profesional de Huancayo.

O.E.₃: Determinar la relación entre el desempeño docente y la autonomía en la especialidad de Electricidad Industrial del Centro de Formación Profesional de Huancayo.

O.E.₄: Determinar la relación entre el desempeño docente y la estructura en la especialidad de Electricidad Industrial del Centro de Formación Profesional de Huancayo.

O.E.₅: Determinar la relación entre el desempeño docente y la autonomía en la especialidad Mecánico Automotriz del Centro de Formación Profesional de Huancayo.

O.E.6: Determinar la relación entre el desempeño docente y la estructura en la especialidad de Mecánico Automotriz del Centro de Formación Profesional de Huancayo.

IV. METODOLOGÍA

Esta investigación, se realizó desde el punto de vista del enfoque cuantitativo el cual se caracteriza por el uso de la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.4).

La metodología que se empleó es deductiva porque el proceso del conocimiento se inicia con la observación de fenómenos generales con el propósito de señalar las verdades particulares contenidas explícitamente en la situación general (Méndez, 2011, p.236).

4.1 Población y Muestra

El universo poblacional del estudio lo conformó el total de 42 docentes de las tres especialidades (Mecánica Automotriz, Electricidad Industrial y Mecánica de Mantenimiento) del Centro de Formación Profesional de Huancayo; por lo tanto, el tipo de muestreo fue censal, porque se abordó al 100% de la población.

4.2 Procedimientos y Técnicas

4.2.1 Tipo y Nivel de la Investigación

La presente investigación fue de tipo básica también llamada pura o fundamental el cual lleva a la indagación de nuevos conocimientos y campos de investigación con el anhelo de recoger información de la realidad para mejorar el conocimiento científico, orientándonos a la solución de principios y leyes. (Sánchez y Reyes, 1 996, p.13).

Es de corte transversal porque los datos se recolectaron en una sola etapa en un tiempo único y de nivel descriptivo porque su deseo es describir las variables y

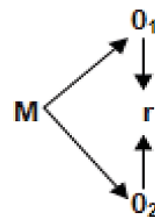
su ocurrencia e interrelación en un momento dado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.154).

Es de nivel correlacional porque tiene como finalidad establecer el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. Se caracteriza porque primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación (Chenet y Oseda, 2012, p.135).

4.2.2 Diseño de la Investigación

En la presente investigación el diseño es del tipo no experimental porque se realiza sin manipular deliberadamente variables, solo se observan los fenómenos tal como se dan en su contexto natural para analizarlos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.152).

Simbología:



Donde:

M: Muestra u objeto en que se realizara el estudio.

O₁: Observación de la variable 1.

O₂: Observación de la variable 2.

r: Relación entre las dos variables.

4.2.3 Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ITEMS/REACTIVO
Desempeño docente	El desempeño docente es un “conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, calificación de los trabajos, coordinación con otros docentes y autoridades de la institución	Ejecución de actividades por parte del docente haciendo uso de sus capacidades pedagógicas.	Capacidades pedagógicas	Es una serie de conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, actitudes y disposiciones que alguien debe poseer para intervenir en la formación integral de un individuo (Arboleda, 2011, p.2).	Destreza y responsabilidad del docente en la transferencia de conocimientos y habilidades en la enseñanza y aprendizaje el cual se mide a través de la puntualidad, correspondencia del tema, presentación del contenido, motivación, ejecución de la práctica pedagógica, métodos y técnicas de evaluación.	Puntualidad	1.- Inicia la sesión de aprendizaje a la hora y permanece en el aula o taller de acuerdo al horario de clase.
						Correspondencia del tema / tarea con el contenido curricular	2.- El tema y tarea de la clase corresponde a lo planificado en el programa curricular.
						Presentación del tema /tarea en clase	3.- Presenta el tema, tarea y las capacidades a lograr.
						Motivación	4.- Despierta el interés del estudiante utilizando técnicas didácticas dinámicas.
						Ejecución de la práctica pedagógica	5.- Explica los fundamentos teórico-tecnológicos del tema y tarea
							6.- Realiza demostraciones prácticas utilizando instrumentos y equipos técnicos.
							7.- Reafirma, los contenidos teóricos relacionados al tema tratado valiéndose de experiencias o casos reales.

	educativa, así como la participación en programas de capacitación (Fernández, 2002).						8.- Monitorea la ejecución de la tarea por los estudiantes, haciendo las correcciones que corresponda. 9.- Responde las preguntas y consultas de los estudiantes. 10.- Estimula el trabajo individual y grupal del estudiante. 11.- Realiza una atención personalizada según la potencialidad de los estudiantes.
						Métodos y técnicas de evaluación.	12.- Aplica diversas técnicas de evaluación. 13.- Utiliza instrumentos de evaluación que permiten evaluar el logro de la competencia 14.- Comunica los resultados de la evaluación de la tarea a los estudiantes. 15.-Ejecuta retroalimentación para consolidar el aprendizaje.
Clima Organizacional	El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que	Característica del ambiente que percibe el personal y de acuerdo a su autonomía y estructura de	Autonomía	Es el grado de autonomía, de iniciativa y de responsabilidad de los empleados	Iniciativa y responsabilidad del docente para promover un trato acogedor, propiciar el trato respetuoso con una	Iniciativa y responsabilidad en el aula.	16.- Promueve un entorno acogedor para facilitar el logro de los aprendizajes. 17.- Propicia un trato respetuoso entre estudiantes en la realización de su clase.

	perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye en su comportamiento. (Chiavenato, 1999, p.8).	la organización realizarán trabajos en cumplimiento de sus objetivos.		pueden demostrar en su trabajo (Crane, 1981).	comunicación asertiva y atención correcta a los estudiantes.		18.-Utiliza una comunicación asertiva con los estudiantes en clase.
							19.- Atiende a los estudiantes en función a sus necesidades e intereses.
			Estructura	Es la forma en que los superiores establecen y comunican a sus empleados los objetivos y la forma de trabajar (Crane, 1981)	Ejecución de normas y directivas en cumplimiento de los objetivos a través de la participación del docente.	Participación en los objetivos de la organización.	20.- Promueve la clasificación de residuos generados en el aula /taller.
							21.- Observa las normas de seguridad y salud ocupacional durante el proceso formativo.
							22.- Promueve la identificación de peligros y riesgos de cada actividad a realizar aplicando la matriz IPERC.
							23.- Fomenta el orden y limpieza en el taller.

Fuente: Elaboración propia

4.2.4 Técnica de Investigación

La técnica que se empleó fue la observación el cual consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis (Chenet y Oseda ,2012, p.140).

Esto significa que, en la investigación realizada, se observó el desempeño de los docentes en el Centro de Formación Profesional con el fin de obtener información para luego ser analizada y fortalecer en los puntos donde presentan mayor falencia.

4.2.5 Instrumento de Investigación

El instrumento que se usó fue la ficha de observación, cuyo objetivo recolectar datos o información respecto al desempeño docente y el clima organizacional de las especialidades de Electricidad Industrial, Mecánica Automotriz y Mecánica de Mantenimiento, la cual fue estructurada de la siguiente forma:

Tabla 4

Estructura del instrumento de investigación

Variable	Dimensiones	Indicadores	Reactivos
Desempeño Laboral	1	6	15
Clima Organizacional	2	2	8

Tabla 5

Instrumento de investigación

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS/REACTIVO
X ₁ : Capacidades pedagógicas.	Puntualidad.	1.- Inicia la sesión de aprendizaje a la hora y permanece en el aula o taller de acuerdo al horario de clase.
	Correspondencia del tema / tarea con el contenido curricular.	2.- El tema y tarea de la clase corresponde a lo planificado en el programa curricular.
	Presentación del tema /tarea en clase.	3.- Presenta el tema, tarea y las capacidades a lograr.
	Motivación.	4.- Despierta el interés del estudiante utilizando técnicas didácticas dinámicas.
	Ejecución de la práctica pedagógica.	5.- Explica los fundamentos teórico-tecnológicos del tema y tarea
		6.- Realiza demostraciones prácticas utilizando instrumentos y equipos técnicos.
		7.- Reafirma, los contenidos teóricos relacionados al tema tratado valiéndose de experiencias o casos reales.
		8.- Monitorea la ejecución de la tarea por los estudiantes, haciendo las correcciones que corresponda.
		9.- Responde las preguntas y consultas de los estudiantes.
		10.- Estimula el trabajo individual y grupal del estudiante.
		11.- Realiza una atención personalizada según la potencialidad de los estudiantes.
	Métodos y técnicas de evaluación.	12.- Aplica diversas técnicas de evaluación.
		13.- Utiliza instrumentos de evaluación que permiten evaluar el logro de la competencia
		14.- Comunica los resultados de la evaluación de la tarea a los estudiantes.
		15.- Ejecuta retroalimentación para consolidar el aprendizaje.
Y ₁ : Autonomía.	Iniciativa y respeto en el aula.	16.- Promueve un entorno acogedor para facilitar el logro de los aprendizajes.
		17.- Propicia un trato respetuoso entre estudiantes en la realización de su clase.
		18.- Utiliza una comunicación asertiva con los estudiantes en clase.
		19.- Atiende a los estudiantes en función a sus necesidades e intereses.
Y ₂ : Estructura	Participación en los objetivos de la organización.	20.- Promueve la clasificación de residuos generados en el aula/taller.
		21.- Observa las normas de seguridad y salud ocupacional durante el proceso formativo.
		22.- Promueve la identificación de peligros y riesgos de cada actividad a realizar aplicando la matriz IPERC.
		23.- Fomenta el orden y limpieza en el taller.

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la escala de medición se utilizó lo siguiente:

- 1 = Insuficiente: calificación que indica que no se ha alcanzado el nivel mínimo exigido. (0-25%).
- 2 = Básico: calificación que indica a la persona que ha alcanzado un nivel mínimo no requerido a los niveles exigidos por el Centro de Formación Profesional de Huancayo. (26 – 50%).
- 3 = Destacado: calificación sobresaliente de la persona y deseada por la institución. (51 -75%).
- 4 = Excelente: calificación a la persona que sobresale por sus buenas cualidades propios de su naturaleza y que es considerado como muy bueno. (76 – 100%).

El peso asignado a cada término fue por medio de la escala de Likert. Según la forma de evaluar (encuesta a los estudiantes) del Centro de Formación Profesional de Huancayo como Buen desempeño solo se considera el Destacado y Excelente y como Bajo desempeño el Insuficiente y Básico.

4.2.6 Validez y Confiabilidad

a) Validez.

La validez de contenido se desarrolló a través de la técnica de juicio de expertos con grado de magister y doctor, quienes validaron a través de una ficha de evaluación proporcionada por los investigadores, acompañando el proyecto y matrices de investigación. Al respecto, Caballero (2013) citado por Chávez (2017) “El proceso de validación de contenido es legal, si bien pueden utilizarse jueces

expertos en el tema para evaluar la congruencia entre los diversos ítems y los diversos objetivos” (p.55).

Tabla 6

Validez de contenido de la variable de desempeño docente

CRITERIOS	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	ACUERDOS	COMENTARIO
Relación entre la variable y la dimensión	Si	Si	Si	Si	Si	5	Válido
Relación entre la dimensión y el indicador	Si	Si	Si	Si	Si	5	Válido
Relación entre el indicador y los ítems	Si	Si	Si	Si	Si	5	Válido
Relación entre el ítem y la opción de respuesta	Si	Si	Si	Si	Si	5	Válido

Fuente: Elaboración propia

b) Confiabilidad.

Para Kerlinger y Lee (2002), la confiabilidad es “el grado en que un instrumento produjera resultados consistentes y coherentes. Es decir, en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales” (p. 75). Para poder encontrar la confiabilidad, se procedió a aplicar una prueba piloto con 10 docentes quienes fueron seleccionados del grupo de estudios generales, ellos no dictan cursos de especialidad los cuales se sometieron a la evaluación observacional y someterla a un proceso de análisis estadístico de los 23 ítems.

Tabla 7

Resumen del procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0

Excluidos ^a	0	,0
Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 8

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada	
	en los elementos	N de elementos
	tipificados	
,876	,879	23

Tabla 9

Coeficiente de confiabilidad de la variable desempeño docente

Alfa de Cronbach	N° de preguntas
0.876	23

Fuente: prueba piloto

Como se puede observar en la tabla 8, al aplicarse la prueba de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach se obtuvo un coeficiente de 0.876 el cual está por encima del bueno que es de 0.80. Por tanto, se puede asumir que el instrumento es confiable para los fines de la investigación.

Para la confiabilidad del instrumento se recurrió a la modalidad Alfa de Cronbach, los resultados son los siguientes:

En la especialidad de Mecánica de Mantenimiento el Alfa de Cronbach fue de ,815 considerando entonces mayor a ,80 por lo que se concluye que el instrumento es confiable.

Tabla 10*Resumen del procesamiento de los casos*

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Programa estadístico SPSS

Tabla 11*Estadísticos de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,814	,804	23

Fuente: Programa estadístico SPSS

En la especialidad de Electricidad Industrial el Alfa de Cronbach fue de ,810 considerando entonces mayor a ,80 por lo que se concluye que el instrumento es confiable.

Tabla 12*Resumen del procesamiento de los casos*

		N	%
Casos	Válidos	12	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	12	100,0

Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Programa estadístico SPSS

Tabla 13*Estadísticos de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,810	,824	23

Fuente: Programa estadístico SPSS

En la especialidad de Mecánica Automotriz el Alfa de Cronbach fue de ,811 considerando entonces mayor a ,80 por lo que se concluye que el instrumento es confiable.

Tabla 14

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Programa estadístico SPSS

Tabla 15

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,811	,812	23

Fuente: Programa estadístico SPSS

Del CFP Huancayo en conjunto.

En las tres especialidades en conjunto del CFP Huancayo el Alfa de Cronbach es de ,80 considerando entonces mayor a ,60 por lo que se concluye que el instrumento es confiable.

Tabla 16

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	42	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	42	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Programa estadístico SPSS

Tabla 17 *Estadísticos de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,800	,800	23

Fuente: Programa estadístico SPSS

4.3 Consideraciones Éticas

El procedimiento ético que salvaguardó el estudio consideró:

- Se procedió al recojo de la información con el respectivo consentimiento informado por parte de la Jefatura.
- Participación voluntaria de los docentes.
- Toda la información se manejó en forma confidencial, identificando mediante códigos a los informantes.
- Los docentes informaron al equipo de investigación del proyecto sobre las actividades y avances realizados en las clases programadas.
- El resultado de los datos procesados respecto al trabajo final estuvo bajo el control del equipo de investigación con las mayores medidas de seguridad y respeto hacia la confidencialidad.

4.4 Plan de Análisis de Datos

Para realizar el tratamiento estadístico, se utilizó el universo poblacional de 42 docentes de tres especialidades: Mecánica de Mantenimiento, Electricidad industrial y Mecánica Automotriz del Centro de Formación Profesional de Huancayo. El presente apartado corresponde al capítulo de tratamiento estadístico e interpretación de resultados de la investigación, para ello se recogió los datos

mediante una ficha de observación y se evaluó el desempeño docente y el clima organizacional que comprendió la autonomía, así como la estructura. En un primer momento se realizó el análisis y luego se contrastaron las hipótesis a fin de encontrar alguna asociación entre el desempeño docente con la autonomía y la estructura.

V. RESULTADOS

5.1 Estadística Descriptiva

Los resultados descriptivos se presentan en función a cada una de las especialidades y dimensiones.

Especialidad: Mecánico de Mantenimiento

Tabla 18

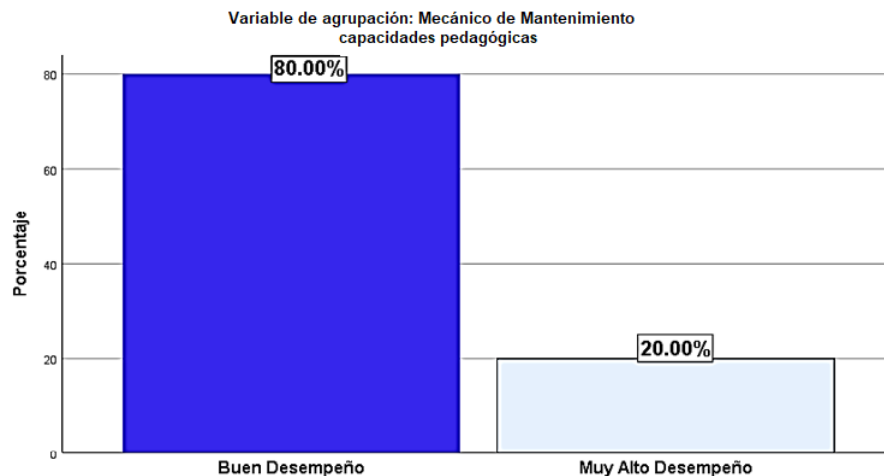
Capacidades pedagógicas de Mecánico de Mantenimiento

Capacidades pedagógicas (Agrupada) ^a					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buen Desempeño	8	80.0	80.0	80.0
	Muy Alto Desempeño	2	20.0	20.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

a. Variable de Agrupación = Mecánica de Mantenimiento

Figura 1

Capacidades pedagógicas de Mecánico de Mantenimiento



La Tabla 18 y Figura 1, muestra la distribución frecuencial del desempeño docente en su dimensión capacidades pedagógicas de la especialidad Mecánica de Mantenimiento. En esta especialidad, se visualiza que el 80.00% tiene un buen desempeño y un 20.00% tienen un muy alto desempeño. Cabe mencionar que se evaluaron como indicadores: la puntualidad; los resultados porcentuales anuncian que los docentes cumplen con iniciar la sesión de aprendizaje en hora correspondiente, asimismo permanecen en el aula o taller en su horario de clase. El tema y tareas programadas, si corresponden al programa curricular. Cumplen con su presentación de temas y despiertan el interés del estudiante utilizando técnicas didácticas dinámicas; y, finalmente, realizan su práctica pedagógica explicando fundamentos teóricos, realizan demostraciones prácticas haciendo uso de instrumento, hacen monitoreo y responden las inquietudes estimulando el trabajo individual y grupal de los estudiantes.

Tabla 19

Autonomía en Mecánico de Mantenimiento.

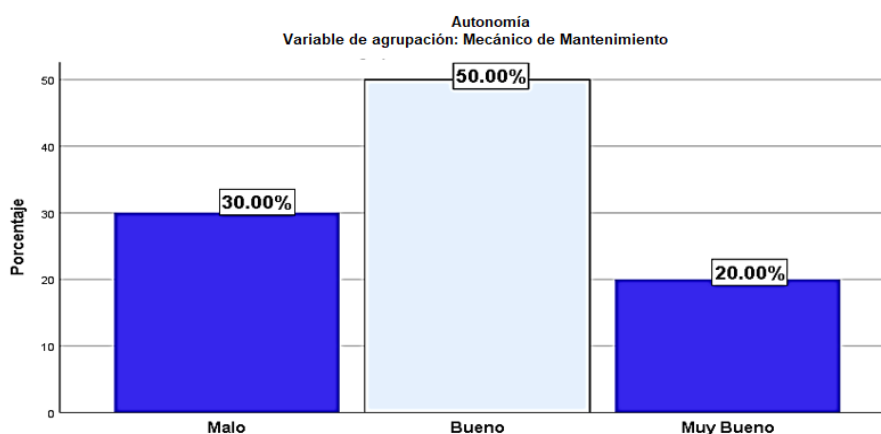
Autonomía (Agrupada) ^a			
Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

Válido	Malo	3	30.0	30.0	30.0
	Bueno	5	50.0	50.0	80.0
	Muy Bueno	2	20.0	20.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

a. Variable de Agrupación = Mecánica de Mantenimiento

Figura 2

Autonomía en Mecánico de Mantenimiento

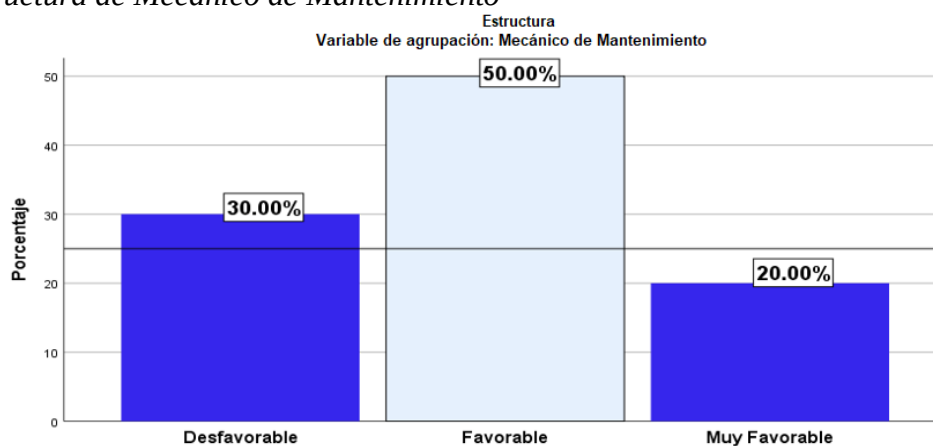


La Tabla 19 y Figura 2, muestra la distribución frecuencial del desempeño docente en la dimensión Autonomía en la especialidad Mecánica de Mantenimiento. En esta especialidad, se visualiza la Autonomía en porcentajes y es el siguiente: el 50.00% es bueno, el 30.00% es malo y el 20.00% es muy bueno. Respecto a la Autonomía, hay un 30.00% que no promueven un entorno acogedor para facilitar el logro del aprendizaje, asimismo demuestran desinterés por propiciar un trato respetuoso, la comunicación no es la asertiva y la atención de los estudiantes no está en función de sus necesidades; cabe mencionar que se trata sólo de un 30.00% de docentes, un 70.00% su Autonomía es bueno y muy bueno.

Tabla 20*Estructura de Mecánico de Mantenimiento*

Estructura (Agrupada) ^a					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Desfavorable	3	30.0	30.0	30.0
	Favorable	5	50.0	50.0	80.0
	Muy Favorable	2	20.0	20.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

a. Variable de Agrupación = Mecánica de Mantenimiento

Figura 3*Estructura de Mecánico de Mantenimiento*

La Tabla 20 y Figura 3, muestra la distribución frecuencial en la dimensión Estructura en la especialidad Mecánica de Mantenimiento, se visualiza que el 50.00% de los docentes tienen una estructura favorable, un 20% es muy favorable y sólo un 30.00% es desfavorable. Con respecto al 30.00% los docentes no promueven la clasificación de residuos generados en el aula/taller y tampoco observan las normas de seguridad y salud ocupacional durante el proceso formativo. No promueven la identificación de peligros y riesgos de las actividades a realizar y no hay interés por fomentar el orden y limpieza en el aula.

Especialidad: Electricidad Industrial

Tabla 21

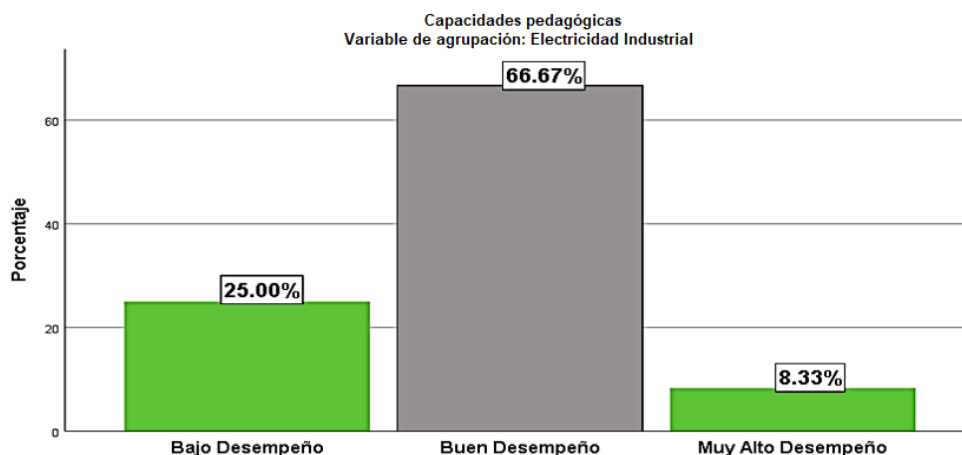
Capacidades pedagógicas de Electricidad Industrial

Capacidades pedagógicas (Agrupada) ^a				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo Desempeño	3	25.0	25.0	25.0
Buen Desempeño	8	66.7	66.7	91.7
Válido Muy Alto Desempeño	1	8.3	8.3	100.0
Total	12	100.0	100.0	

a. Variable de Agrupación = Electricidad Industrial

Figura 4

Capacidades pedagógicas de Electricidad Industrial



La Tabla 21 y Figura 4, muestra la distribución frecuencial del desempeño docente en la dimensión capacidades pedagógicas de la especialidad Electricidad Industrial. Se aprecia que el 66.67% de los docentes poseen un buen desempeño en capacidades pedagógicas, un 25.00% tiene un bajo desempeño y sólo un 8.33% tienen muy buen desempeño. Cabe mencionar que existe un 25.00% que no están siendo puntuales al iniciar su sesión de aprendizaje, los temas y las tareas no corresponden a lo planificado en el programa curricular, no despiertan el interés en el estudiante para utilizar técnicas didácticas y dinámicas; ello implica que en lo que concierne a la ejecución de la práctica curricular no explican bien los

fundamentos teóricos, carecen de demostraciones prácticas, tampoco utilizan los instrumentos y equipos técnicos, poco interés para explicar los contenidos teóricos relacionados al tema tratado de acuerdo a experiencias o casos reales.

Tabla 22

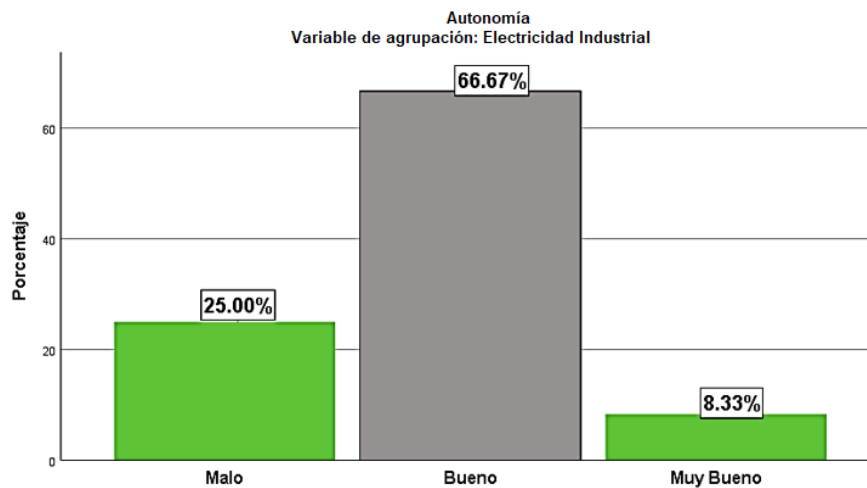
Autonomía de Electricidad Industrial

Autonomía (Agrupada)^a					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	3	25.0	25.0	25.0
	Bueno	8	66.7	66.7	91.7
	Muy Bueno	1	8.3	8.3	100.0
	Total	12	100.0	100.0	

a. Variable de Agrupación = Electricidad Industrial

Figura 5

Autonomía de Electricidad Industrial



La Tabla 22 y Figura 5, muestra la distribución frecuencial de la dimensión Autonomía de la especialidad Electricidad Industrial. Se aprecia la autonomía de la siguiente manera: el 66.67% es bueno, un 8.33% es muy bueno y sólo un 25.00% es malo, toda vez que al observar demostraban desinterés para promover un entorno acogedor el cual no facilita el logro del aprendizaje, también demostraban desinterés para propiciar el trato respetuoso en sus clases, la forma de comunicarse no es asertiva para con los estudiantes y tampoco la atienden en función de sus necesidades.

Tabla 23

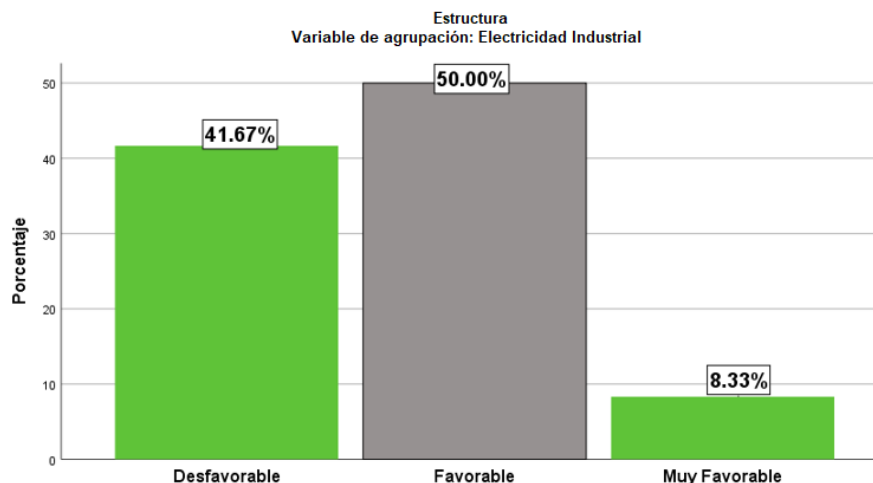
Estructura de Electricidad Industrial

Estructura (Agrupada) ^a					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
Válido	Desfavorable	5	41.7	41.7	41.7
	Favorable	6	50.0	50.0	91.7
	Muy	1	8.3	8.3	100.0
	Favorable				
	Total	12	100.0	100.0	

a. Variable de Agrupación = Electricidad Industrial

Figura 6

Estructura de Electricidad Industrial



La Tabla 23 y Figura 6, muestra la distribución frecuencial de la dimensión Estructura de la especialidad Electricidad Industrial, se visualiza que el 50.00% tiene una estructura favorable, un 8.33% es muy favorable; sin embargo, un 41.67% la estructura es desfavorable. Existe preocupación al visualizar porcentajes tan altos con respecto a la actitud sobre la participación en los objetivos, dado que se observó que los docentes no promueven la clasificación de residuos sólidos, tampoco promueven la identificación de peligros y riesgos de cada actividad a realizarse. Asimismo, no fomentan el orden y limpieza. A ello se debe que el porcentaje de 41.67% posee una estructura desfavorable.

Especialidad: Mecánico Automotriz

Tabla 24

Capacidades pedagógicas de Mecánico Automotriz

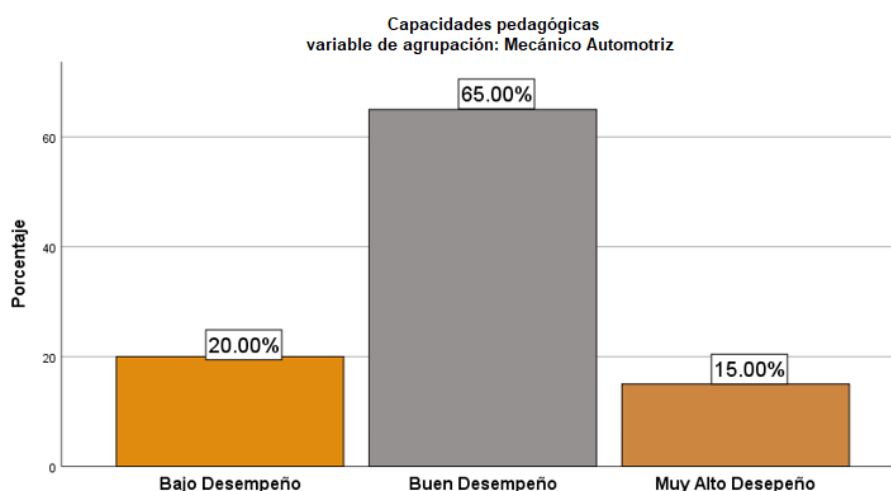
Capacidades pedagógicas (Agrupada) ^a					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo Desempeño	4	20.0	20.0	20.0

Buen Desempeño	13	65.0	65.0	85.0
Muy Alto Desempeño	3	15.0	15.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

a. Variable de Agrupación = Mecánica Automotriz

Figura 7

Capacidades pedagógicas de Mecánico Automotriz



La Tabla 24 y Figura 7, muestra la distribución frecuencial de la dimensión capacidades pedagógicas en la especialidad Mecánica Automotriz. Se visualiza que el 65.00% tiene un buen desempeño, un 15.00% tiene un nivel alto de desempeño; sin embargo, un 20.00% posee su nivel de desempeño bajo. Como se puede observar el desempeño docente en las capacidades pedagógicas en su mayoría es bueno, pero existe un 20,00% que necesita reforzar indicadores como la puntualidad, en temas correspondientes al contenido curricular, el cumplimiento en la presentación del tema y la motivación; son temas que les falta trabajar asimismo deben poner énfasis en la programación curricular. El empleo de métodos y técnicas de evaluación son insuficientes, por lo que el 20.00% de docentes muestra un desempeño bajo.

Tabla 25

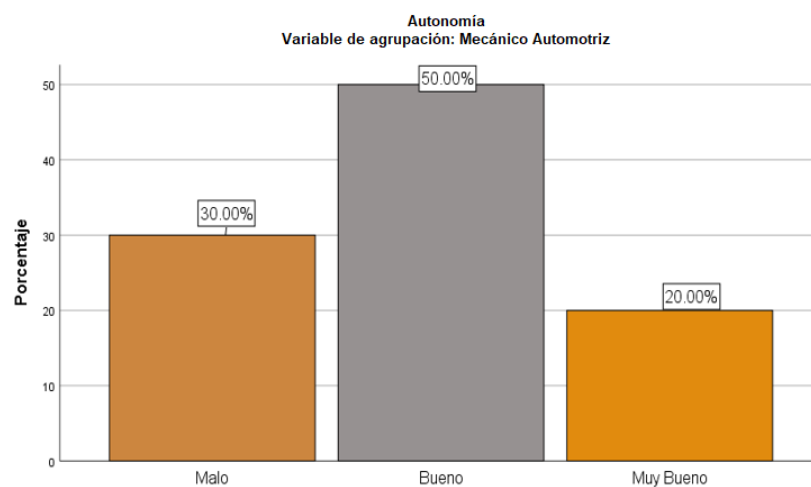
Autonomía de Mecánico Automotriz

Autonomía (Agrupada) ^a				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	6	30.0	30.0
	Bueno	10	50.0	80.0
	Muy Bueno	4	20.0	100.0
	Bueno	4	20.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0

a. Variable de Agrupación = Mecánica Automotriz

Figura 8

Autonomía de Mecánico Automotriz



La Tabla 25 y Figura 8, muestra la distribución frecuencial de la dimensión Autonomía en la especialidad de Mecánica Automotriz. Se explica que el 50.00% tiene una autonomía como bueno, un 20.00% es muy bueno y un 30.00% es Malo o insuficiente, ello explica que no promueven ni facilitan un entorno acogedor y tampoco fomentan el valor del respeto, a menudo tienen una comunicación poco asertiva, su atención hacia los estudiantes no está en función de sus necesidades.

Tabla 26

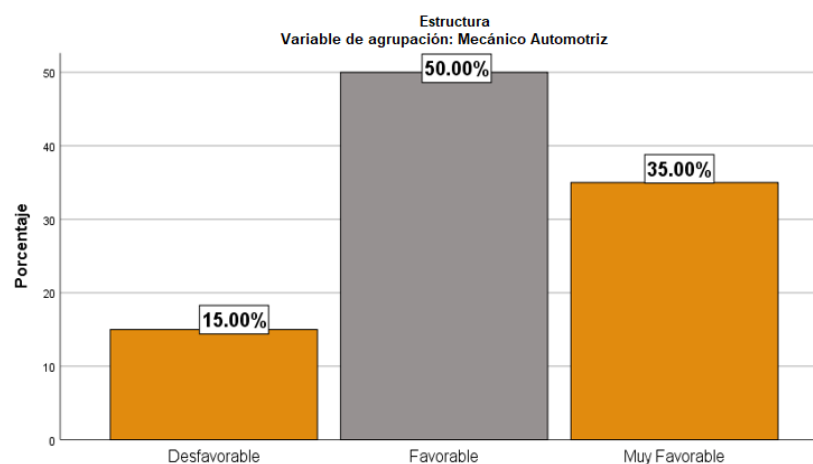
Estructura de Mecánico Automotriz

Actitud (Agrupada) ^a					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	3	15.0	15.0	15.0
	Favorable	10	50.0	50.0	65.0
	Muy Favorable	7	35.0	35.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

a. Variable de Agrupación = Mecánica Automotriz

Figura 9

Estructura de Mecánico Automotriz



En la Tabla 26 y Figura 9 muestra la distribución frecuencial de la dimensión Estructura en la clase en la especialidad de Mecánico Automotriz. Se explica que el 50.00% posee una actitud favorable, el 35.00% es muy favorable y sólo un 15.00% es desfavorable. Con respecto a un 15.00% de los docentes que tienen una participación en los objetivos de la organización desfavorable porque no promueven la clasificación de residuos sólidos, no observan las normas de seguridad y salud ocupacional durante el proceso formativo, igualmente no fomentan el orden y limpieza.

5.2 Contrastación de Hipótesis

Especialidad: Mecánico de Mantenimiento

Hipótesis

- H₁. El desempeño docente tiene relación con la autonomía en la especialidad de Mecánico de Mantenimiento del Centro de Formación Profesional de Huancayo.
- H₀. El desempeño docente no tiene relación con la autonomía en la especialidad de Mecánico de Mantenimiento del Centro de Formación Profesional de Huancayo.

Tabla 27

Desempeño docente versus Autonomía la especialidad de Mecánico de Mantenimiento

Tabla cruzada ¹					
		Desempeño docente (Agrupada)			
			Buen Desempeño	Muy Alto Desempeño	Total
Autonomía (Agrupada)	Malo	Recuento	3 _a	0 _a	3
		%	30.0%	0.0%	30.0%
	Bueno	Recuento	4 _a	1 _a	5
		%	40.0%	10.0%	50.0%

	Muy Bueno	Recuento	1 _a	1 _a	2
		%	10.0%	10.0%	20.0%
Total		Recuento	8	2	10
		% del total	80.0%	20.0%	100.0%

Cada letra del subíndice denota un subconjunto de Desempeño docente (Agrupada) categorías cuyas proporciones de columna no difieren de forma significativa entre sí en el nivel .05.

1. Variable de Agrupación = Mecánica de Mantenimiento

En la tabla 27, se visualiza por un lado la variable desempeño docente y, por otro lado, la Autonomía; un 30.0% posee un buen desempeño docente; sin embargo, la autonomía es malo. Un 40.0% tienen un buen desempeño y la autonomía es Bueno y un 10.0% tienen un buen desempeño y su autonomía es muy bueno. Un 10.0% tienen un nivel de desempeño muy alto y su autonomía es bueno, otro 10.0% tiene un desempeño laboral muy alto y asimismo su autonomía es muy bueno.

Tabla 28

Contraste de hipótesis de Desempeño docente versus Autonomía de la especialidad de Mecánico de Mantenimiento

Medidas simétricas ^a					
		Valor	Error estándar asintótico ^b	T aproximada ^c	Significación aproximada
Ordinal	Tau-c de Kendall	0.360	0.245	1.468	0.142
por ordinal	Gamma	0.818	0.242	1.468	0.142
N° de casos válidos		10			

a. Variable de Agrupación = Mecánica de Mantenimiento

b. No se presupone la hipótesis nula.

c. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

En la tabla 28, se muestran las medidas simétricas de concordancia entre Desempeño docente y Autonomía; los resultados indican que existe una asociación moderada y positiva. Los coeficientes de asociación Tau-c de Kendall y Gamma que son la medida de concordancia más utilizadas toda vez que se trata de datos ordinales, indica Tau-c de Kendall (0.360) y Gamma (0.818) con un error típico asintótico de 0,245 y (0.242); por tanto, se concluye que existe concordancia entre el desempeño docente y autonomía con un coeficiente de asociación gamma de (0.818) que corresponde a una correlación moderada -alta.

H₁. El desempeño docente tiene relación con la estructura en la especialidad de Mecánico de Mantenimiento del Centro de Formación Profesional de Huancayo.

H₀. El desempeño docente no tiene relación con la estructura en la especialidad de Mecánico de Mantenimiento del Centro de Formación Profesional de Huancayo.

Tabla 29

Desempeño docente versus Estructura de la especialidad de Mecánico de Mantenimiento

			Desempeño docente (Agrupada)		Total
			Buen Desempeño	Muy Alto Desempeño	
Estructura (Agrupada)	Desfavorable	Recuento	3 _a	0 _a	3
		% del total	30.0%	0.0%	30.0%
	Favorable	Recuento	5 _a	0 _a	5
		% del total	50.0%	0.0%	50.0%
	Muy Favorable	Recuento	0 _a	2 _b	2
		% del total	0.0%	20.0%	20.0%
Total	Recuento		8	2	10
	% del total		80.0%	20.0%	100.0%

Cada letra del subíndice denota un subconjunto de Desempeño docente (Agrupada) categorías cuyas proporciones de columna no difieren de forma significativa entre sí en el nivel .05.

1. Variable de Agrupación = Mecánica de Mantenimiento

En la tabla 29, se visualiza por un lado la variable desempeño docente y, por otro lado, la autonomía; el 30.0% de docentes tienen un buen desempeño en el desempeño docente, sin embargo, su estructura es desfavorable. Un 50.0% tienen un buen desempeño y su estructura en clase es favorable. Un 20.0% tienen un nivel de desempeño muy alto y su estructura es muy favorable.

Tabla 30

Contraste de hipótesis de Desempeño docente versus Estructura de la especialidad Mecánico de Mantenimiento

Medidas simétricas ^a					
		Valor	Error estándar asintótico ^b	T aproximada ^c	Significación aproximada
Ordinal por	Tau-c de Kendall	0.640	0.304	2.108	0.035
ordinal	Gamma	1.000	0.000	2.108	0.035
N de casos válidos		10			

a. Variable de Agrupación = Mecánica de Mantenimiento

- b. No se presupone la hipótesis nula.
- c. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

En la tabla 20, se muestran las medidas simétricas de concordancia entre desempeño docente y la estructura; los resultados indican que existe una asociación perfecta y positiva. Los coeficientes de asociación Tau-c de Kendall es de (0.640) pero el de Gamma es (1.000) con un error típico asintótico de 0,304 y (0.000); por tanto, se concluye que existe concordancia entre el docente y estructura.

Especialidad: Electricidad Industrial

- H₁. El desempeño docente tiene relación con la autonomía en la especialidad de Electricidad Industrial del Centro de Formación Profesional de Huancayo.
- H₀. El desempeño docente no tiene relación con la autonomía en la especialidad de Electricidad Industrial del Centro de Formación Profesional de Huancayo.

Tabla 31

Desempeño docente versus Autonomía en la especialidad de Electricidad Industrial

			DESEMPEÑO DOCENTE (AGRUPADA)¹			TOTAL
			Bajo Desempeño	Buen Desempeño	Muy Alto Desempeño	
Autonomía (Agrupada)	Malo	Recuento	2 _a	1 _a	0 _a	3
		%	16.7%	8.3%	0.0%	25.0%
	Bueno	Recuento	1 _{a, b}	7 _b	0 _a	8
		%	8.3%	58.3%	0.0%	66.7%
		Recuento	0 _a	0 _a	1 _b	1

	Muy Bueno	%	0.0%	0.0%	8.3%	8.3%
Total	Recuento		3	8	1	12
	% del total		25.0%	66.7%	8.3%	100.0%

Cada letra del subíndice denota un subconjunto de Desempeño docente (Agrupada) categorías cuyas proporciones de columna no difieren de forma significativa entre sí en el nivel .05.

1. Variable de agrupación = Electricidad Industrial

En la tabla 31, se visualiza por un lado la variable desempeño docente y por otro lado la autonomía, el 16.7% de docentes tienen un desempeño bajo y su autonomía es malo; un 8.3% tienen un bajo desempeño y su autonomía es bueno. Un 8.3% Tienen un buen nivel de desempeño docente, sin embargo, su autonomía es malo, un 58.3% tienen un buen desempeño y su autonomía también es bueno y finalmente otro 8.3% tienen un nivel muy alto de desempeño y su autonomía es muy bueno.

Tabla 32

Desempeño docente versus Autonomía en la especialidad de Electricidad Industrial

Medidas simétricas ^a			
Valor	Error estándar	T	Significación
	asintótico ^b	aproximada ^c	aproximada

Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	0.500	0.228	2.191	0.028
	Gamma	0.923	0.113	2.191	0.028
N de casos válidos		12			

a. Variable de Agrupación = Electricidad Industrial

b. No se presupone la hipótesis nula.

c. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

En la tabla 32, se aprecia los resultados de las medidas simétricas de concordancia entre el Desempeño docente versus Autonomía, el cual indican que existe una asociación moderada y positiva Muy Alta. Tau-b de Kendal tiene un coeficiente de asociación de (0,500) y gamma (0,923) esto indica que se encuentra dentro de rango muy alto de asociación, asimismo la significancia bilateral que sirve para rechazar o aceptar la hipótesis nula tiene un p-valor de (0,028) siendo menor al alfa (α) por tanto se rechaza la hipótesis de independencia y se asumen que las variables están asociadas simétricamente en la especialidad de electricidad industrial.

H₁. El desempeño docente tiene relación con la estructura en la especialidad de Electricidad Industrial del Centro de Formación Profesional de Huancayo.

H₀. El desempeño docente no tiene relación con la estructura en la especialidad de Electricidad Industrial del Centro de Formación Profesional de Huancayo.

Tabla 33

Desempeño docente versus Estructura en la especialidad de Electricidad Industrial

Tabla cruzada ¹	
Desempeño docente (Agrupada)	Total

			Bajo	Buen	Muy Alto	
			Desempeño	Desempeño	Desempeño	
Estructura	Desfavorable	Recuento	2 _a	2 _a	1 _a	5
(Agrupada)		% del total	16.7%	16.7%	8.3%	41.7%
	Favorable	Recuento	1 _a	5 _a	0 _a	6
		% del total	8.3%	41.7%	0.0%	50.0%
	Muy	Recuento	0 _a	1 _a	0 _a	1
	Favorable	% del total	0.0%	8.3%	0.0%	8.3%
Total		Recuento	3	8	1	12
		% del total	25.0%	66.7%	8.3%	100.0%

Cada letra del subíndice denota un subconjunto de Desempeño docente (Agrupada) categorías cuyas proporciones de columna no difieren de forma significativa entre sí en el nivel .05.

1. Variable de Agrupación = Electricidad Industrial

En la tabla 33, se visualiza por un lado la variable desempeño docente y, por otro lado, la estructura, el 16.7% de docentes tienen un nivel de desempeño bajo y su estructura es desfavorable. Un 8.3% tienen un nivel de desempeño bajo y su estructura es favorable. Un 16.7% tienen un buen desempeño, pero su estructura es desfavorable, un 41.7% tienen un buen desempeño y su estructura es favorable, un 8.3% tienen un desempeño bueno y su estructura es muy favorable. Un 8.3% tienen un nivel de desempeño muy alto pero su estructura es desfavorable en la especialidad de Electricidad Industrial.

Tabla 34

Contraste de hipótesis Desempeño docente versus Estructura en la especialidad de Electricidad Industrial

Medidas simétricas ^a			
	Error		
	estándar	T	Significación
Valor	asintótico ^b	aproximada ^c	aproximada

Ordinal por	Tau-c de	0.083	0.238	0.350	0.726
ordinal	Kendall				
	Gamma	0.182	0.517	0.350	0.726
N de casos válidos		12			

a. Variable de Agrupación = Electricidad Industrial

b. No se presupone la hipótesis nula.

c. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

En la tabla 34, se aprecia los resultados de las medidas simétricas de concordancia entre Desempeño docente versus Estructura, el cual indican que no existe asociación entre las variables. Toda vez que Tau-b de Kendal tiene un coeficiente de asociación de (0,083) y gamma (0,182). A la vista de estos coeficientes no puede suponer que exista asociación entre las variables; ya que cuyos valores de las medidas direccionales lo confirman y según la significancia bilateral que sirve para rechazar o aceptar la hipótesis nula tiene un p-valor de (0,726) siendo mayor que alfa (α) por tanto se acepta la hipótesis de independencia y se asumen que las variables No están asociadas simétricamente en la especialidad de electricidad industrial.

Especialidad: Mecánico Automotriz

H₁. El desempeño docente tiene relación con la autonomía en la especialidad de Mecánico Automotriz del Centro de Formación Profesional de Huancayo

H₀. El desempeño docente no tiene relación con la autonomía en la especialidad de Mecánico Automotriz del Centro de Formación Profesional de Huancayo

Tabla 35

Desempeño docente versus Autonomía en la especialidad de Mecánico Automotriz

Tabla cruzada¹

			Desempeño docente (Agrupada)			Total
			Bajo	Buen	Muy Alto	
			Desempeño	Desempeño	Desempeño	
Autonomía (Agrupada)	Malo	Recuento	2 _a	4 _a	0 _a	6
		%	10.0%	20.0%	0.0%	30.0%
	Bueno	Recuento	2 _a	6 _a	2 _a	10
		%	10.0%	30.0%	10.0%	50.0%
	Muy Bueno	Recuento	0 _a	3 _a	1 _a	4
		%	0.0%	15.0%	5.0%	20.0%
Total	Recuento		4	13	3	20
	% del total		20.0%	65.0%	15.0%	100.0%

Cada letra del subíndice denota un subconjunto de Desempeño docente (Agrupada) categorías cuyas proporciones de columna no difieren de forma significativa entre sí en el nivel .05.

1. Variable de Agrupación = Mecánica Automotriz

En la tabla 35, se visualiza por un lado la variable desempeño docente y, por otro lado, la autonomía. Los resultados porcentuales indican que el 10.0% de docentes tienen un nivel de desempeño bajo y su autonomía es malo; Un 10.0% tienen un nivel de desempeño bajo, sin embargo, su autonomía es bueno. Un 20.0% tienen un buen desempeño, pero su autonomía es malo, un 30.0% tienen un buen desempeño y su autonomía es bueno, un 15.0% tienen un desempeño bueno y su autonomía es muy bueno. Un 2.0% tienen un nivel de desempeño muy alto y su autonomía es Bueno.

Tabla 36

Contraste de hipótesis de la dimensión Desempeño docente versus Autonomía en la especialidad de Mecánico Automotriz

Medidas simétricas ^a

		Valor	Error estándar asintótico ^b	T aproximada ^c	Significación aproximada
Ordinal por	Tau-c de				
ordinal	Kendall	0.270	0.133	2.035	0.042
	Gamma	0.563	0.204	2.035	0.042
N de casos válidos		20			

a. Variable de Agrupación = Mecánica Automotriz

b. No se presupone la hipótesis nula.

c. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

En la tabla 36, se observan los valores de asociación de Tau-b de Kendall y Gamma, cuyos coeficientes de asociación son (0.270) y (0.563) el valor de gamma se encuentra dentro de un rango de correlación Baja; la significancia bilateral que permite aceptar o rechazar la hipótesis es (0,04) menor que alfa (α) por lo que se puede concluir que la variable Desempeño docente y Autonomía, si bien están asociadas, pero, con una correlación baja.

- H₁. El desempeño docente tiene relación con la estructura en la especialidad de Mecánico Automotriz del Centro de Formación Profesional de Huancayo
- H₀. El desempeño docente tiene relación con la estructura en la especialidad de Mecánico Automotriz del Centro de Formación Profesional de Huancayo.

Tabla 37

Desempeño docente versus Estructura en la especialidad de Mecánico Automotriz

Tabla cruzada ¹			
Desempeño docente (Agrupada)			
Bajo	Buen	Muy Alto	
Desempeño	Desempeño	Desempeño	Total

Estructura	Desfavorable	Recuento	2 _a	1 _a	0 _a	3
(Agrupada)		%	10.0%	5.0%	0.0%	15.0%
	Favorable	Recuento	2 _a	8 _a	0 _a	10
		%	10.0%	40.0%	0.0%	50.0%
	Muy	Recuento	0 _a	4 _a	3 _b	7
	Favorable	%	0.0%	20.0%	15.0%	35.0%
Total		Recuento	4	13	3	20
		% del total	20.0%	65.0%	15.0%	100.0%

Cada letra del subíndice denota un subconjunto de Desempeño docente (Agrupada) categorías cuyas proporciones de columna no difieren de forma significativa entre sí en el nivel .05.

1. Variable de Agrupación = Mecánica Automotriz

En la tabla 37, se visualizan las variables: desempeño docente y por otro lado la estructura; un 10.0% de docentes tienen un nivel de desempeño bajo y su estructura es desfavorable; otro Un 10.0% tienen un nivel de desempeño bajo, sin embargo, su estructura es favorable. Un 5.0% tienen un nivel de desempeño bueno, pero su estructura es desfavorable, un 40.0% tienen un nivel de desempeño bueno y su estructura es favorable; un 20.0% tienen un desempeño bueno y su estructura es muy favorable. Un 15.0% tienen un nivel de desempeño muy alto y su estructura es favorable en la especialidad de Mecánica automotriz.

Tabla 38

Contraste de hipótesis de la dimensión Desempeño docente versus Estructura en la especialidad de Mecánico Automotriz

Medidas simétricas ^a			
	Error estándar	T	Significación
Valor	asintótico ^b	aproximada ^c	aproximada

Ordinal por	Tau-c de	0.518	0.139	3.732	0.000
ordinal	Kendall				
	Gamma	0.945	0.065	3.732	0.000
N de casos válidos		20			

a. Variable de Agrupación = Mecánica Automotriz

b. No se presupone la hipótesis nula.

c. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

En la tabla 38, se observan el coeficiente de asociación de Tau-b de Kendall y Gamma, cuyos coeficientes de asociación son (0.518) y (0.945) el valor de gamma se encuentra dentro de un rango de correlación muy alta; la significancia bilateral que permite aceptar o rechazar la hipótesis es de (0,00) menor que alfa (α) por lo que se puede concluir que entre las variables no existe independencia, de lo contrario están altamente asociadas; es decir, el desempeño docente es asociado a la estructura y cuanto mayor es el desempeño también la estructura es muy favorable.

Tabla 39

Contraste de hipótesis general de Desempeño Docente versus Clima Organizacional

Medidas Simétricas			
Valor	Error estándar	T aproximada ^b	Significación aproximada
	asintótico ^a		

Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.477	.099	3.768	.000
	Gamma	.807	.100	3.768	.000
	Correlación de Spearman	.512	.102	3.769	.001 ^c
N de casos válidos		42			

a) No se presupone la hipótesis nula.

b) Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula

c) Se basa en aproximación normal

En la Tabla 39, se muestran los coeficientes de correlación de Spearman, también las medidas de concordancia simétricas, todos los valores son positivos. Al observar el nivel crítico o significación aproximada toman los siguientes valores menores que el α (0.05) por lo que no se puede aceptar la hipótesis, nula en tal sentido se acepta la hipótesis alterna, concluyéndose que entre el Desempeño Docente y el Clima Organizacional existe una relación de dependencia.

VI. DISCUSIÓN

En primer orden, se presenta la discusión respecto a los resultados descriptivos obtenidos en las dimensiones de las tres especialidades.

6.1 Discusión de Resultados Descriptivos Obtenidos en las Dimensiones de las Tres Especialidades.

Identificación de las Capacidades Pedagógicas.

Con relación a la identificación de las capacidades pedagógicas en los docentes, cabe mencionar que se trabajó en tres especialidades siendo la primera Mecánica de Mantenimiento en donde encontró que el 80.00% de los docentes posee un buen desempeño, y solo el 20.00% de los docentes alcanzaron el nivel de desempeño muy alto. En la especialidad de Electricidad industrial, se encontró que un 66.7% tienen un buen desempeño, un 8.3% tienen un nivel muy alto de desempeño y sólo un 25.0% tienen un desempeño malo. En la especialidad de Mecánico Automotriz, se encontró como muy buen desempeño el 15%, buen desempeño 65% y bajo desempeño 20%. Los resultados indican que un cierto porcentaje de docente poseen habilidades para la ejecución de la práctica pedagógica con una motivación y cumplimiento del contenido curricular de una determinada tarea, las capacidades pedagógicas, depende de la preparación y conocimiento de las habilidades pedagógicas, de la situación de ánimo y de la motivación que el docente construye con los estudiantes en el taller de prácticas. Un nivel de Buen desempeño puede ser consecuencia de una buena capacitación y conocimientos de enseñanza pedagógica y un Bajo desempeño puede implicar deficiencias en el desempeño como docente. Flórez (2001) menciona que para

lograr una buena calidad de enseñanza en toda institución es necesario hacer, que la labor educativa se halle guiada por la teoría pedagógica y asimismo que los docentes deben estar formados en pedagogía. Esto se hace evidente porque al observar a los docentes realizando sus clases y al compararlo con alguno de los modelos pedagógicos, es probable identificar que las prácticas formativas se orienten por un modelo tradicional o lo más probable pueden ser a veces antipedagógicas. Asimismo, agrega que un aprendizaje se obtendrá cuando se toma en consideración las necesidades e intereses de formación de los estudiantes, el ambiente de trabajo debe ser favorable para el aprendizaje. También la preparación y el conocimiento de los temas de parte del docente es de suma importancia ya que el estudiante valorará este comportamiento y será primordial para su superación.

Este trabajo es comparable con la investigación realizada por Barriga (2016), que también ejecutó un estudio correlacional causal no experimental, transversal aplicando dos cuestionarios estructurados como medición y consta de dos variables, a un total de 40 docentes, encontrando que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,755 y el p-valor es de 0,001 por lo tanto existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05, motivo por el cual es rechazado la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En nuestra investigación se obtuvo que la correlación de Spearman es de 0,512 y el p-valor es de 0,001, siendo valores menores que el α (0.05) por lo que no se puede aceptar la hipótesis, nula en tal sentido se acepta la hipótesis alterna, concluyéndose que entre el Desempeño Docente y el Clima Organizacional existe una relación de dependencia.

Existe una cierta diferencia con el trabajo ejecutado por Medina (2017), del tipo descriptivo y utilizo SPSS con correlación de Pearson para este estudio participaron 50 docentes, para la medición del clima organizacional utilizo un cuestionario de 90 reactivos y la evaluación del desempeño docente lo realizo utilizando 4 instrumentos institucionales, siendo el resultado del estudio de correlación determina que existe incidencia positiva muy baja del clima organizacional en el desempeño docente. para nuestro estudio participaron 42 docentes, para la medición del clima organizacional se utilizó como instrumento la ficha de observación con 08 reactivos y la evaluación del desempeño docente lo realizo utilizando la misma ficha con 15 reactivos, obteniéndose como resultado sobre el desempeño docente y la autonomía en la especialidad de Mecánico Automotriz, una asociación baja o débil a la vista de estos resultados no se puede decir que no estén asociadas pero su correlación de interdependencia es baja.

Un trabajo similar fue realizado por Zans (2017) sobre el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral, el desarrollo de este estudio se hizo tomando en cuenta el enfoque cuantitativo con elementos cualitativo de tipo descriptivo – explicativo , la muestra fue de 59 trabajadores los resultados indican que los datos se encuentran equitativos en lo corresponde a Favorable con 34%, al igual que Medianamente Favorable 34% y Desfavorable con 32%, pero al unir los desfavorables y medianamente desfavorables sobre pasan el 60%, elemento que se debe tomar en cuenta por parte de la institución ya que sus trabajadores no encuentran favorable el clima organizacional, aspecto de relevancia para el logro de los objetivos, también se tiene con un 96% se expresaron los trabajadores encuestados al responder afirmativamente, sobre que un mejoramiento en el clima

organizacional incidiría de manera positiva en su desempeño laboral. La investigación realizada fue desde el punto de vista del enfoque cuantitativo el cual se caracteriza por el uso de la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, teniendo como resultado en la especialidad de Mecánico Automotriz que un 50.00% posee una actitud favorable, el 35.00% es muy favorable y sólo un 15.00% es desfavorable.

La construcción conjunta se produce cuando el estudiante pueda construir su conocimiento a partir de la información proporcionada por el docente y este a su vez sea un guía para lograr este objetivo. Algunos docentes al utilizar una concepción constructivista les permite lograr objetivos para la transferencia del conocimiento promoviendo la participación de los estudiantes, el involucramiento e interés por los cursos.

Avalos (2002) citado por Loaiza, Rodríguez y Vargas (2013), concluye que la práctica pedagógica es una articulación estrecha de los contenidos teóricos y de la práctica para lo cual se debe sistematizar la clase, prevenir materiales, poner a disposición de los estudiantes medios para el aprendizaje y que puedan responder en el desempeño, tanto en las empresas y dentro de la institución (p.109).

Un estudio similar realizado por Taipe (2019), para determinar el nivel de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente, para lo cual realizó una investigación cuantitativa, descriptiva y correlacional, con un diseño no experimental transversal, tuvo como muestra a 84 docentes y el total de estudiantes, y para recolectar los datos se utilizaron como instrumento las encuestas, obteniéndose el coeficiente de correlación de Pearson con un valor de 0,812 que es cercana a uno, lo que indica que, a mayor nivel de clima organizacional, mejor será

el desempeño docente. En nuestro estudio también se realizó una investigación cuantitativa, descriptiva y correlacional, con un diseño no experimental tuvo como muestra a 42 docentes, pero sin la intervención de estudiantes, encontrándose que el desempeño docente tiene relación significativa con la autonomía en la especialidad de Mecánica de Mantenimiento.

Asimismo, Requena (2016) esta investigación tiene como objetivo analizar la influencia que tiene el clima organizacional en el desempeño docente, la metodología utilizada es del tipo descriptiva, siendo la población está conformada por 75 docente. Para la recolección de datos se utiliza la técnica de la encuesta, y el instrumento para recabar información es un cuestionario compuesto por 20 ítems de respuestas cerradas, tipo escala de Likert. Dicho instrumento se valida por juicio de experto, de contenido y de constructo, y se aplicó para su confiabilidad el coeficiente alfa de Cronbach, dando como resultado 0.92. Se concluye que, si los docentes sienten que se pone en peligro su supervivencia laboral y profesional por parte del gerente educativo, tenderán a comportarse y actuar de forma tal que se perjudica su desempeño profesional ante la evaluación. En nuestra investigación la metodología utilizada es del tipo descriptiva, siendo la población está conformada por 42 docente. Para la recolección de datos se utiliza la ficha de observación compuesto por 23 ítems, tipo escala de Likert. Dicho instrumento se valida por juicio de experto, de contenido y de constructo, y se aplicó para su confiabilidad el coeficiente alfa de Cronbach, dando como resultado 0.8.

Se tiene un trabajo similar de Zapata (2017) que realiza una investigación con el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente, siendo el de enfoque cuantitativo no experimental de tipo

descriptivo correlacional bajo una metodología de tipo básica con diseño no experimental, teniendo como muestra a 120 docentes para ello se validaron los instrumentos a través del Juicio de expertos y se determinó la confiabilidad de los mismos, mediante el coeficiente de fiabilidad alfa de Cronbach; el instrumento aplicado fue un cuestionario y la técnica usada fue la encuesta graduada en escala Likert. Llegando a la conclusión, que existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente. La diferencia con nuestro trabajo solo radica en la cantidad de docentes considerados, que en nuestro caso es de 42, siendo el diseño y la metodología similar encontrándose que existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en nuestra institución.

Identificación de la Autonomía

Respecto a la identificación de la autonomía, esta fue evaluada en una escala categórica de un (Muy malo, Malo, Bueno y Muy bueno) en las diferentes especialidades: Mecánica de mantenimiento, Electricidad industrial y Mecánica Automotriz.

En lo referente a Mecánica de Mantenimiento se obtuvo como resultado de autonomía de la siguiente manera: el 50.00% es bueno, un 20.00% muy bueno y sólo un 30.00% es malo.

Los resultados que se obtuvieron en la especialidad de Electricidad es autonomía fue que un 66.7% tienen bueno, un 25.0% es malo y un 8.3% es muy bueno: igualmente se identificó a la especialidad de Mecánica Automotriz. En donde se pudo obtener que un 50.0% es bueno y un 20.0% es muy bueno sin

embargo un 30.0% es malo. Estas habilidades sociales indican el buen nivel de comunicación, que el instructor el cual le permite generar respeto, dialogar, ser receptivo y atento a las necesidades e intereses de los estudiantes. La educación superior en su nuevo contexto requiere que aparte de los conocimientos que se imparte a los individuos se debe formar en un amplio conjunto de competencias que incluyan las habilidades y también las actitudes, que se requiere para un puesto laboral (Mora, 2004, p.13). Monjas, (2015) menciona que las conductas o habilidades sociales específicas son habilidades primordiales para desarrollar adecuadamente las tareas de índole interpersonal (p.214). Así también las habilidades sociales, son conjunto de conductas que es emitida por una persona en un contexto interpersonal expresando sentimientos, actitudes, opiniones y comportamientos de una forma conveniente por la persona como afirma (Caballo, 2007, p.6). Por otro lado, Pulido (2009) considera que la habilidad social del docente favorece la comunicación dentro del aula y son la empatía, asertividad y la escucha activa. El asertividad implica respeto hacia uno mismo y primordialmente el respeto hacia los demás. Para que el profesor consiga eficacia en sus respuestas asertivas lo primero es tener un buen concepto de sí mismo, debe ser persona ejemplar, educado, saber disculparse cuando sea necesario. Un docente asertivo conseguirá sus propósitos, demostrando respeto a los estudiantes (p.1). En la enseñanza-aprendizaje influye el clima laboral en el aula o taller, es decir el trato del docente a los estudiantes, asimismo el trato entre estudiantes se debe realizar bajo una cierta autoridad del docente, esto para que se mantenga un orden y respeto mutuo que es primordial en una institución de formación profesional. Asimismo, la relación directa entre los subfactores, ambiente de trabajo y orientación a la tarea,

en ambos grados puede sustentarse a partir de que la disciplina que logra establecer el profesor en el aula estará en función del grado de autoridad que tenga dentro de la misma. Centeno García, (2008). Es así que Murillo (2009) citado por Sarria (2016), considera que se debe promover investigaciones en cuanto al clima y el resultado académico para que de ese modo se haga viable determinar la eficacia de los aprendizajes de los estudiantes y poder realizar intervenciones pertinentes (p.84). Se entiende que la autoridad del docente, es de valiosa importancia en el proceso de las clases, una autoridad que emana respeto, demuestra la admiración de los estudiantes a sus profesores; este respeto no se adquiere condicionando las calificaciones o sanciones a los que demuestran mal proceder durante las clases, ni con un correctivo físico demostrando su autoridad en forma inadecuada. La aplicación oportuna del reglamento interno es muy esencial, por lo cual se hace indispensable la elaboración conjunta de las normas de convivencia que permitirán el cumplimiento de los aprendizajes. (Sarria, 2016, p.90).

Identificación de la Estructura

En relación a la identificación correspondiente a la Estructura del docente en la clase en la especialidad de Mecánico de Mantenimiento se encontró a 50.0% de los docentes es favorable, y un 20.0% es muy favorable, sin embargo, un 30.0% es desfavorable. En la especialidad de Electricidad industrial se tuvo a un 50.0% que lograron una actitud favorable y un 8.3% es muy favorable, en cambio un 41.7 es desfavorable. En lo concerniente a la especialidad de Mecánico Automotriz, el

50.0% tienen una actitud favorable, un 35.0% es muy favorable pero un 15.0% es desfavorable. Respecto a estos resultados, ello indica que gran porcentaje de instructores si tienen iniciativa al cumplir con las normas de seguridad, promoviendo el orden y limpieza en sus talleres y sobre todo dando prioridad en la clasificación de los residuos sólidos. Sin embargo, hay un porcentaje importante que necesitan mejorar respecto al cumplimiento de las normas de seguridad promover la clasificación de residuos sólidos y fomentar el orden en el ambiente de clase. Actualmente en toda institución se da mucha importancia a la enseñanza del cuidado del medio ambiente, entonces se debe inculcar a los estudiantes sobre la clasificación de residuos tanto dentro y fuera del taller, asimismo saber identificar los peligros y tener controlados, además utilizando adecuadamente los EPPs (elementos de protección personal).

El trabajo ejecutado se asemeja a la investigación realizado por Cabrera (2010) citado por Medina y Sandoval (2016), donde especifica que la aplicación de una Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER) proporciona información verídica de los peligros y riesgos en el ambiente de trabajo priorizando los controles a considerar para el mejoramiento del entorno y prevenir posibles consecuencias (p.270).

En lo que respecta a la salud y cuidado en el trabajo compartimos con Lozano Abarca, (2006) citado por García y Bartolo (2013), manifiesta que la salud es responsabilidad de cada uno de ellos, siempre y cuando se les facilite las herramientas adecuadas para su cuidado (p.30)

En la tesis de Morales, (2012) no reporta mejoras en cuanto a clasificación, pero sí que hubo cambios favorables en la limpieza de las instalaciones de la

empresa. Se hace imprescindible la utilización de los elementos de protección al realizar cualquier tipo de trabajo en los talleres; lo que no ocurrió en la experiencia de Idrogo, R. y Uricaro, R., (2010), que el 67% del personal ocasionalmente considera la utilización de los equipos de protección personal, esto mencionan por la incomodidad de usar estos implementos y con lo que respecta al desorden y falta de limpieza es debido a una supuesta carencia de espacios.

Idrogo, R. y Uricaro, R., (2010), resaltan los temas de prevención de accidentes de trabajo y condiciones de riesgo, promoviendo la utilización de matrices de riesgo; a diferencia de Morales, (2012) que al aplicar las 5s logró cambiar el hábito de trabajo obteniendo orden y limpieza en las instalaciones.

Chiavenato (1999) establece la higiene industrial es: “Como un conjunto de normas procedimientos concernientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las áreas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan”. También, indica que la seguridad en el trabajo es todo un conjunto de medidas, técnicas, educativas y psicológicas utilizadas para prevenir todo tipo de accidentes y eliminar situaciones inseguras de la zona de trabajo y capacitar a las personas acerca de la necesidad de establecer practicas preventivas (párr..3).

Niebel y Freivalds (2009) menciona que no hay duda que los actos inseguros son la causa principal de accidentes y que las personas ocasionan estos actos. De acuerdo a esto, menciona algunos actos inseguros como es no asegurar el equipo, no utilizar equipo de protección personal, tirar materiales, operar a velocidades inseguras, ocasionar la inoperatividad de los dispositivos de seguridad al eliminarlos o desconectarlos, utilizar el equipo de una manera insegura, colocarse

debajo de cargas suspendidas, cargar inapropiadamente, distraerse empujarse, correr, pelear y jugar en el lugar de trabajo.

Asimismo, Niebel y Freivalds (2009) describen que se tiene diferentes formas de evitar accidentes, y esta prevención de accidentes depende de tres factores: Ingeniería segura, educación y aplicación, el lugar de labor debe estar diseñado para que brinde la seguridad del caso, el personal debe ser capacitados en cuanto a los procedimientos de seguridad y es necesario recurrir a las normas de seguridad. Pero en la práctica la prevención de accidentes se concentra generalmente en la reducción de las condiciones inseguras y de los actos inseguros. Chiavenato, (1999) expone que la higiene laboral es como un estado físico, mental y social de bienestar, lo cual hace énfasis en las relaciones entre cuerpo, mente y normas sociales. La salud de un empleado puede ser afectado por enfermedades, accidentes o estrés. La higiene ocupacional es definida como una ciencia y todo un arte, debido a la prevención y control de los factores ambientales que se ocasionan en el lugar de trabajo y que estos pueden propiciar enfermedades, discapacidad e ineficiencia en los trabajadores. Además, define que el trabajo de las personas está profundamente afectado por tres condiciones fundamentales como son, iluminación, temperatura y ventilación del ambiente de trabajo.

También, Niebel y Freivalds (2009) describen que debido a la misma naturaleza de algunas operaciones y a las consideraciones económicas, el cambio de los métodos, el equipo o las herramientas no se puedan eliminar los peligros. Al ocurrir esto ocurre, los trabajadores deben contar con equipos de protección personal. Este equipo incluye anteojos, máscaras, cascos, overoles, delantales, pantalones, guantes, zapatos, protector de oído, y equipo de respiración.

En el estudio realizado por Tenezaca, (2016) realiza una investigación de observación directa y aplicación de encuestas encontrando que los talleres no cuentan con la debida seguridad e higiene industrial y el objetivo es la de mejorar aplicando la técnica de las 5s. Con las 58 encuestas aplicadas se tiene que el 61% de la población manifiesta que conoce sobre la seguridad e higiene industrial, entonces se puede afirmar que la mayoría de estudiantes conocen del uso, ubicación de máquinas herramientas y normas a cumplir, pero no lo aplican en su labor diaria.

Gómez, Mir. y Serrats (1995) citado por Agustín (2014) considera que, para el funcionamiento correcto de los centros educativos, deben existir reglas y normas en el aula, que hagan de ellos un universo formativo. Si no existieran estas normas dentro de una institución, la escuela no podría funcionar y existiría desorden en clase (p.22).

El resultado de la investigación con respecto al desempeño docente en el CFP Huancayo de manera globalizada de las tres especialidades y en los tres niveles se tiene un resultado que el 57,45% tiene un Buen desempeño y 42,55% un Bajo desempeño.

Estos datos se pueden comparar con los resultados de la encuesta virtual que realiza semestralmente la institución a través de los estudiantes sobre el desempeño docente y otros ítems. Por lo tanto, en el estudio observacional realizado se obtiene como buen desempeño un 57,45% y en la encuesta virtual un 66,7%, asimismo en este estudio se tiene un 42,55% como un bajo desempeño y en la encuesta virtual un 33,3%. Por lo que se determina que el nivel de desempeño docente es percibido de una mejor manera en una encuesta presencial, sin embargo, en comparación a la encuesta aplicada de manera virtual por la institución se obtiene una diferencia del

9,45%, al tener estas diferencias podemos determinar que la encuesta virtual puede tener datos no reales, debido a que en muchas ocasiones el estudiante marca por cumplir, ya que está obligado a responder para tener acceso a algunas gestiones virtuales, otra inconsistencia que se puede demostrar en la evaluación de desempeño docente que se realiza a través del campus virtual es que la evaluación al docente se realiza de la labor dentro del aula (tecnología) y en el taller (práctica), en nuestro caso el trabajo realizado fue solo en el taller (práctica). Además, los estudiantes pueden condicionar su encuesta con las calificaciones que le otorga el docente ya que esta encuesta virtual es de carácter obligatoria y no voluntaria.

VII. CONCLUSIONES

Los resultados sobre el desempeño docente más relevantes de este estudio pueden ser resumidos en las siguientes conclusiones:

1. La investigación ha determinado que existe relación entre el desempeño docente y el clima organizacional en los docentes de las tres especialidades del Centro de Formación Profesional de Huancayo el coeficiente de correlación de Tau-b de Kendall y Gamma hallado fue de 0,512 con una significancia estadística de 0,001 inferior al máximo nivel de error estadístico permitido de 0,05. En consecuencia, se rechazó la Hipótesis nula H_0 y se aceptó la Hipótesis de investigación alterna H_1 .

Según los resultados se puede concluir que el desempeño docente, en el CFP Huancayo de manera globalizada de las tres especialidades y en los tres

niveles se tiene un resultado que el 57,45% tiene un Buen desempeño y 42,55% un Bajo desempeño.

2. Se ha determinado que existe relación de positiva alta entre el desempeño docente y la autonomía con un coeficiente de asociación gamma de 0.818 en la especialidad de Mecánico de Mantenimiento en los docentes del Centro de Formación Profesional de Huancayo. Se observa un error típico asintótico de 0,245 y (0.242); por tanto, se concluye que existe concordancia entre el desempeño docente y autonomía con un coeficiente de asociación gamma de (0.818) que corresponde a una correlación moderada.
3. Se encontró relación positiva perfecta entre el desempeño docente y la estructura según el coeficiente de asociación gamma de 1.000 en la especialidad de Mecánico de Mantenimiento en los docentes del Centro de Formación Profesional de Huancayo. Se obtiene un p-valor de (0,035) siendo menor que alfa (α) por tanto se concluye que existe concordancia entre el docente y estructura.
- 4.- Se comprobó que existe relación alta entre el desempeño docente y la autonomía según los coeficientes de Tau C de Kendall y Gamma con un valor de 0.923 en la especialidad de Electricidad Industrial en los docentes del Centro de Formación Profesional de Huancayo. Tenemos la significancia bilateral que sirve para rechazar o aceptar la hipótesis nula tiene un p-valor de (0,028) siendo menor al alfa (α) por tanto se rechaza la hipótesis de independencia y se asumen que las variables están asociadas simétricamente.

- 5.- Se comprobó que no existe relación entre el desempeño docente y la estructura debido a que se tiene un valor de 0.083 de Tau C de Kendall y 0.182 de Gamma, esto en la especialidad de Electricidad Industrial en los docentes del Centro de Formación Profesional de Huancayo. Observando el resultado de estos coeficientes no puede suponer que exista asociación entre las variables; ya que cuyos valores de las medidas direccionales lo confirman y según la significancia bilateral que sirve para rechazar o aceptar la hipótesis nula tiene un p-valor de (0,726) siendo mayor que alfa (α) por tanto se acepta la hipótesis de independencia y se asumen que las variables, es decir no están asociadas simétricamente.
- 6.- Se encontró una relación positiva moderada entre el desempeño docente y la autonomía con un coeficiente de asociación Tau C de Kendal de 0.270 y Gamma 0.563 en la especialidad de Mecánico Automotriz en los docentes del Centro de Formación Profesional de Huancayo. Se obtiene una significancia bilateral siendo el p valor de 0,04 menor que alfa (α) por lo que se puede concluir que la variable Desempeño docente y Autonomía, si bien están asociadas, pero, con una correlación baja.
- 7.- Se comprobó que existe relación entre el desempeño docente y la estructura, según Tau-c de Kendall con un valor de 0,518, y Gamma 0,945 en la especialidad de Mecánico Automotriz en los docentes del Centro de Formación Profesional de Huancayo. Entonces el valor de gamma se encuentra dentro de un rango de correlación muy alta; la significancia bilateral que permite aceptar o rechazar la hipótesis es de (0,00) menor que alfa (α) por lo que se pudo concluir que entre las variables no existe

independencia, de lo contrario están altamente asociadas, es decir, el desempeño docente es asociado a la estructura y cuanto mayor es el desempeño también la estructura es muy favorable.

8.- Finalmente se comprobó la hipótesis general concluyendo que existe relación con un 0,807 de confiabilidad entre el desempeño docente y el clima organizacional en los docentes de las especialidades de Mecánico de Mantenimiento, Electricidad Industrial y Mecánico Automotriz del Centro de Formación Profesional de Huancayo.

VIII. RECOMENDACIONES

1. Respecto a las capacidades pedagógicas, se recomienda que los docentes deban ser capacitados en pedagogía de la educación y en técnicas de enseñanza y aprendizaje de modo que les permita conocer y preparar con eficiencia los materiales de instrucción sobre el contenido curricular que imparten.
2. En cuanto a la autonomía presentan los docentes se recomienda que se deben aprovechar los diferentes métodos motivacionales y actitudinales que existen en la actualidad ya que en muchas oportunidades los estudiantes son de distintas procedencias y carecen de formación en lo que respecta a valores y actitudes para lo cual el docente debe tener un buen manejo de grupo. Es muy importante que el docente debe seguir generando una amena relación, comunicación para generar confianza en el estudiante.
3. De acuerdo a los resultados obtenidos respecto a la estructura, se sugiere realizar capacitaciones en la calidad de atención al cliente con la finalidad de mejorar la

convivencia educativa, así mismo promover los valores institucionales en los educandos.

4. Se recomienda que el docente como gestor principal, debe tener en cuenta de las necesidades de cada curso con la finalidad de crear un clima adecuado además de analizar qué factores podrían estar afectando el desarrollo de la clase tanto en el aula como en el taller.
5. Respecto a la variable desempeño docente, se recomienda el uso de la ficha de observación como instrumento para las posteriores evaluaciones debido a que los resultados se dan con mayor objetividad, de esta forma, al docente pueda ser capacitado en los aspectos más débiles que se pudiera encontrar.
6. Respecto a la variable clima organizacional se recomienda realizar un programa de consejería al docente para aprender a resolver conflictos en el aula y conocer más al estudiante.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Agustin Tirado, G. (2014). *Liderazgo docente y disciplina en el aula*. Quezaltenango, Guatemala: Tesis.

Altuve Quitero, Evaly y Serrano Urriola, Claudia. (1999). *Relación entre estilos de liderazgo según el Modelo de Bolman y Deal y El Desempeño Docente*. Caracas.

Ararketo, V. (2013). *E-inclusión y participación ciudadana en las esferas social y pública a través de las TIC en Euskadi*. San Francisco, California, USA: Ararketo.

Arboleda, J. C. (2011). Comprensiones y Competencias Pedagógicas. *Gaceta Financiera*, 16.

Ausubel, D. (1983). *Teoría del aprendizaje significativo*. Recuperado el 15 de Abril de 2021 de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36648472/Aprendizaje_significativo.pdf?1424043980=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTEORIA_DEL_APRENDIZJE_SIGNIFICATIVO_TEOR.pdf&Expires=1618511658&Signature=JzIzE.

Barriga Rodríguez, R. D. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad*.

Bruner, J. (1987). *Importancia de la Educación*. España: Paidós Ibérica.

Bruner, L. (1897). *Clima de trabajo en las organizaciones*. México: Editorial Trillas.

- Cari Mogrovejo, L. (2017). *Métodos didácticos activos en la enseñanza del área de ciencia, tecnología y ambiente en educación secundaria - Región Arequipa, 2017*. Arequipa-Perú: Tesis-Doctor.
- Castro Vásquez, B. (2017). *Nivel de desempeño docente en la escuela de estomatología de la Universidad Señor de Sipan, 2016*. Chiclayo-Perú: Tesis.
- Católica del Norte. (2012). *Puntualidad y buen uso del tiempo*. Chile: Fundación Universitaria.
- Centeno García, M. (2008). *Cuestionario sobre clima motivacional de clase para alumnos de sexto grado de primaria*. Lima, Perú: Tesis.
- Chenet Zuta, M y Oseda Gago, D. (2012). *Métodos y técnicas de Investigación científica*. Huancayo: Pirámide.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Monterrey, Mexico: McGRAW-HILL.
- Denison, C. (2001). *Actualizaciones para el desarrollo organizacional. Primer Seminario*. Viña del Mar. Chile.
- Díaz Quero, V. (2006). Formación docente, práctica pedagógica y saber pedagógico. *Laurus*, 17.
- Diccionario de la Real Academia Española. (s.f.). *Motivación*. Recuperado el 15/04/2021 de <https://dle.rae.es/motivaci%C3%B3n?m=form>.

- Duque, P. A., Rodríguez, J. C., & Vallejo, S. L. (2013). *Prácticas pedagógicas y su relación con el desempeño académico*. Manizales, Colombia: Tesis-Maestría.
- Flórez Ochoa, R. (2001). *Hacia una Pedagogía del Conocimiento*. Bogotá: Mac Graw Hill.
- Fow Arteaga, A. (2012). *Percepción del desempeño docente y rendimiento académico en el área de matemática en educación primaria de la Región Callao: Tesis Maestría*. Lima, Perú: Tesis-Maestría.
- García Calderón, Carlos; Bartolo Ingaruca, Edwin. (2013). *Conocimiento de seguridad y salud en el trabajo de los mecánicos de la provincia de Tarma*. Tarma-Perú: Tesis.
- Gómez Rada, C. (2004). Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa clima organizacional en empresas colombianas, desde la teoría de respuesta al ITEM. *Acta Colombiana de Psicología*, 18.
- González Rodríguez, Raidel; Cardente García, Juan. (2015). Percepción de estudiantes de medicina sobre el desempeño del profesor en el escenario docente. *Habanera de Ciencias Médicas*, 8.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Idrogo R., Isabel; Uricaró R., Nairobi. (2010). *Evaluación de los riesgos ocupacionales por puestos de trabajos del área de mantenimiento en una planta de acondicionamiento y almacenamiento de granos, ubicada en Maturín, Estado Monagas*. Barcelona-España: Tesis.

- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del conocimiento*. México: Mc Graw - Hill.
- Loaiza, Yasaldez; Rodríguez, Juan; Vargas, Hernán. (2012). La práctica pedagógica de los docentes universitarios en el área de la salud y su relación con el desempeño académico. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 25.
- Maldonado Yaranga, R. (2012). *Percepcion del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes: Tesis Maestría*. Lima, Perú: Tesis-Maestria.
- Medina Montesdeoca, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán - Quito*. Quito - Ecuador: Tesis de Maestría.
- Medina Seijas, Carlos; Sandoval Vargas, Hugo. (2016). *Diseño e implementación de un plan de seguridad y salud en el trabajo para disminuir los riesgos laborales en el departamento de trapiche en la empresa Cartavio S.A.A.* Lima, Perú: Tesis.
- Méndez Álvarez, C. (2011). *METODOLOGÍA - Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*. México: Limusa.
- MINEDUC. (2016). *Planificación de la enseñanza: Liderando los procesos de enseñanza y aprendizaje*. Chile: Ministerio de Educación.
- MINEDUC. (s.f). *Estructura del proceso de Enseñanza-Aprendizaje*. Guatemala: Portal educativo.

- Monjas Casares, María; Gil Verona, José. (2015). Implementación de un programa de habilidades sociales y emocionales para personas con miastenia. *International Journal of Psychology an Psychological Therapy*, 14.
- Mora, J. G. (2004). La necesidad del cambio educativo para la sociedad del conocimiento. *Revista Iberoamericana de Educación*, 13.
- Morales Flores, J. (2012). *Implantación de un programa de mantenimiento productivo total (TPM) al taller automotriz del I. Municipio de Riobamba (IMR)*. Riobamba, Ecuador: Tesis.
- Niebel, Benjamin ; Freivalds, Andris. (2009). *Métodos, estándares y diseño del trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Ortega Carrillo, José; Fuentes Esparrell, Juan. (2001). La motivación en Educación Infantil con medios de comunicación y tecnologías multimedia. *Revista Facultad Humanidades UG*, 9-11.
- Oscoco Solórzano, R. (2015). *Optimización del desempeño docente en la forma de atención semipresencial y el logro de competencias en los estudiantes del centro piloto madre Teresa de CALcuta de educación básica alternativa de SAn Juan de Lurigancho, 2014: Tesis Doctoral*. Lima, Perú: Tesis-Doctorado.
- Palomino Zamudio, C. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres: Tesis Maestría*. Lima, Perú: Tesis-Maestria.
- Pulido Muñoz, I. (2009). Habilidades sociales del docente. *Revista Digital Innovación y Experiencias Educativas*, 9.

- Requena, M. (2016). *Clima organizacional en el desempeño laboral del docente*. Bárbula - Venezuela: Tesis de Maestría.
- Saldarriaga Zambrano, Pedro; Bravo Cedeño, Guadalupe, Loor Rivadeneira Marlene. (2016). La Teoría constructivista de Jean Pieaget y su significación pra la pedagogía contemporánea. *Dominio de las ciencias*, 11.
- Sánchez Carlessi, H., & Reyes Meza, C. (1996). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú: s/e.
- Sarria Hernandez, L. (2016). *Clima en el aula y el logro académico en el área de comunicación en estudiantes de secundaria*. Lima, Perú: Tesis-Maestría.
- SENA. (2012). *Inducción a procesos pedagógicos: Dos actores claves en el desarrollo de un proceso pedagógico*. Colombia: SENA.
- Taipe Pardo, F. (2019). *Clima Organizacional y el Desempeño Docente de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas - 2018*. Cusco - Perú: Tesis de Maestría.
- Tenezaca Quishpi, F. (2016). *Apliar las 5 S en los talleres de mecánica industrial automotriz de la unidad educativa Chunhi en el año 2016*. Riobamba, Ecuador: Tesis- Maestría.
- Torres, J y Ash, M. (2007). *Cognitive development*. In *Encyclopedia os special education: A reference for the education of children, adolescents, an adults with disabilities an other exceptional individuals*. Recuperado de http://proxy.wexler.hunter.cuny.edu/login?url=http://search.credoreference.com.proxy.wexler.hunter.cuny.edu/content/entry/wileyse/cognitive_development/0.

- Turmo Celaya, L. (2014). *Motivaciones e intereses de los alumnos de primaria hacia la educación física en el ámbito escolar*. Zaragoza, España: Tesis.
- Valdés Veloz, H. (2009). *Manual de buenas prácticas del desempeño profesional de los docentes*. Lima, Perú: Biblioteca Nacional del Perú.
- Vigotsky, L. (1978). *Pensamiento y lenguaje*. Argentina: La Pléyade.
- Zans Castellón, Alex Javier. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAM - Managua en el período 2016*. Matagalpa: Tesis de Maestría.
- Zapata López, P. L. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en la facultad de ciencias empresariales de la universidad Alas Peruana - Lima 2017*. Lima : Tesis de Maestría.

X. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.

Anexo 2: Instrumento de investigación.

Anexo 3: Relación de expertos que realizaron la validación del instrumento.

Anexo 4: Consentimiento informado para realizar un estudio de investigación.

Anexo 5: Autorización para la aplicación del instrumento.

Anexo 6: Matriz tripartita de las tres especialidades del Centro de Formación
Profesional de Huancayo.

Anexo 1:

Matriz de consistencia.

TÍTULO: Desempeño laboral y Clima Organizacional en los docentes del Centro de Formación Profesional de Huancayo

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Desempeño Docente	Capacidades pedagógicas	• Puntualidad • Correspondencia del tema / tarea con el contenido curricular • Presentación del tema /tarea en clase • Motivación • Ejecución de la práctica pedagógica • Métodos y técnicas de evaluación.	Sistema de Métodos: • Método Observacional Configuración científica de la investigación • Tipo de investigación: Básica • Nivel de investigación: Correlacional. • Diseño de la Investigación: Tipo no experimental. • Categoría: Master.
¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y el clima organizacional en las especialidades de Mecánico de Mantenimiento, Electricidad Industrial y Mecánico Automotriz del Centro de Formación Profesional de Huancayo?	Determinar la relación entre el desempeño docente y el clima organizacional en las especialidades de Mecánico de Mantenimiento, Electricidad Industrial y Mecánico Automotriz del Centro de Formación Profesional de Huancayo.	Existe relación entre el desempeño docente y el clima organizacional en las especialidades de Mecánico de Mantenimiento, Electricidad Industrial y Mecánico Automotriz del Centro de Formación Profesional de Huancayo.				
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Clima Organizacional	Autonomía	• Iniciativa y responsabilidad en el aula	<pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 -- r --> O2 </pre>
1.- ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y la autonomía en la especialidad de Mecánico de Mantenimiento del Centro de Formación Profesional de Huancayo	1.- Determinar la relación entre el desempeño docente y la autonomía en la especialidad de Mecánico de Mantenimiento del Centro de Formación Profesional de Huancayo.	1.- El desempeño docente tiene relación con la autonomía en la especialidad de Mecánico de Mantenimiento del Centro de Formación Profesional de Huancayo.				

2.- ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y la estructura en la especialidad de Mecánico de Mantenimiento del Centro de Formación Profesional de Huancayo	2.- Determinar la relación entre el desempeño docente y la estructura en la especialidad de Mecánico de Mantenimiento del Centro de Formación Profesional de Huancayo.	2.- El desempeño docente tiene relación con la estructura en la especialidad de Mecánico de Mantenimiento del Centro de Formación Profesional de Huancayo.		Estructura	• Participación en los objetivos de la organización.	
3.- ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y la autonomía en la especialidad de Electricidad Industrial del Centro de Formación Profesional de Huancayo	3.- Determinar la relación entre el desempeño docente y la autonomía en la especialidad de Electricidad Industrial del Centro de Formación Profesional de Huancayo.	3.- El desempeño docente tiene relación con la autonomía en la especialidad de Electricidad Industrial del Centro de Formación Profesional de Huancayo				
4.- ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y la estructura en la especialidad de Electricidad Industrial del Centro de Formación Profesional de Huancayo	4.- Determinar la relación entre el desempeño docente y la estructura en la especialidad de Electricidad Industrial del Centro de Formación Profesional de Huancayo.	4.- El desempeño docente tiene relación con la estructura en la especialidad de Electricidad Industrial del Centro de Formación Profesional de Huancayo				

5.- ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y la autonomía en la especialidad de Mecánico Automotriz del Centro de Formación Profesional de Huancayo?	5.- Determinar la relación entre el desempeño docente y la autonomía en la especialidad Mecánico Automotriz del Centro de Formación Profesional de Huancayo.	5.- El desempeño docente tiene relación con la autonomía en la especialidad de Mecánico Automotriz del Centro de Formación Profesional de Huancayo				
6.- ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y la estructura en la especialidad de Mecánico Automotriz del Centro de Formación Profesional de Huancayo	6.- Determinar la relación entre el desempeño docente y la estructura en la especialidad de Mecánico Automotriz del Centro de Formación Profesional de Huancayo.	6.- El desempeño docente tiene relación con la estructura en la especialidad de Mecánico Automotriz del Centro de Formación Profesional de Huancayo				

Anexo 2:

Instrumento de Investigación.

FICHA DE OBSERVACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE
CODIGO:CFP/UPP/ESCUELA: HUANCAYO
CARRERA: AULA ☐ TALLER ☐

ESCALA				
INSUFICIENTE		BÁSICO	DESTACADO	EXCELENTE
1		2	3	4

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS/REACTIVO	ESCALA			
				1	2	3	4
Desempeño Docente	Capacidades pedagógicas.	Puntualidad	1.- Inicia la sesión de aprendizaje a la hora y permanece en el aula o taller de acuerdo al horario de clase.				
		Correspondencia del tema / tarea con el contenido curricular	2.- El tema y tarea de la clase corresponde a lo planificado en el programa curricular.				
		Presentación del tema /tarea en clase	3.- Presenta el tema, tarea y las capacidades a lograr.				
		Motivación	4.- Despierta el interés del estudiante utilizando técnicas didácticas dinámicas.				
		Ejecución de la práctica pedagógica	5.- Explica los fundamentos teórico-tecnológicos del tema y tarea				
			6.- Realiza demostraciones prácticas utilizando instrumentos y equipos técnicos.				
			7.- Reafirma, los contenidos teóricos relacionados al tema tratado valiéndose de experiencias o casos reales.				
			8.- Monitorea la ejecución de la tarea por los estudiantes, haciendo las correcciones que corresponda.				
			9.- Responde las preguntas y consultas de los estudiantes.				
			10.- Estimula el trabajo individual y grupal del estudiante.				
			11.- Realiza una atención personalizada según la potencialidad de los estudiantes.				
		Métodos y técnicas de evaluación.	12.- Aplica diversas técnicas de evaluación.				
			13.- Utiliza instrumentos de evaluación que permiten evaluar el logro de la competencia				
			14.- Comunica los resultados de la evaluación de la tarea a los estudiantes.				
			15.- Ejecuta retroalimentación para consolidar el aprendizaje.				

Clima Organizacional	Autonomía	Iniciativa y responsabilidad en el aula.	16.- Promueve un entorno acogedor para facilitar el logro de los aprendizajes.				
			17.- Propicia un trato respetuoso entre estudiantes en la realización de su clase.				
			18.- Utiliza una comunicación asertiva con los estudiantes en clase.				
			19.- Atiende a los estudiantes en función a sus necesidades e intereses.				
	Estructura	Participación en los objetivos de la organización	20.- Promueve la clasificación de residuos generados en el aula/taller.				
			21.- Observa las normas de seguridad y salud ocupacional durante el proceso formativo.				
			22.- Promueve la identificación de peligros y riesgos de cada actividad a realizar aplicando la matriz IPERC.				
			23.- Fomenta el orden y limpieza en el taller.				
RESULTADO-PONDERACION							
INSUFICIENTE		BÁSICO		DESTACADO		EXCELENTE	
0 – 25%		26% – 50%		51% – 75%		76% – 100%	

Anexo 3

Relación de expertos que validaron el instrumento.

APELLIDOS Y NOMBRES: CHARRE MONTOYA, ALEJANDRO			
DNI:	GRADO:	ESPECIALIDAD	LUGAR DE TRABAJO
09228530	Magister	Lic. Educación	UPCH
APELLIDOS Y NOMBRES: BERROCAL GUTARRA, CARLOS ARMAN			
DNI:	GRADO:	ESPECIALIDAD	LUGAR DE TRABAJO
20061391	Mg. Administración	Lic. Administración	Universidad Continental
APELLIDOS Y NOMBRES: RAMOS GONZALES, CARLOS			
DNI:	GRADO:	ESPECIALIDAD	LUGAR DE TRABAJO
25771858	Mg. En Docencia	Ing. Electrónico	SENATI
APELLIDOS Y NOMBRES: PATIÑO CÁRDENAS, AQUILES JAIME			
DNI:	GRADO:	ESPECIALIDAD	LUGAR DE TRABAJO
19299094	Mg. En Gestión Pública	Lic. Administración	UNMSM
APELLIDOS Y NOMBRES: MAIZONDO SALDAÑA, ROBINSON			
DNI:	GRADO:	ESPECIALIDAD	LUGAR DE TRABAJO
20121335	Doctor en Educación	Lic. en Educación	Ministerio de Educación

Anexo 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN ADULTOS

Título del estudio: DESEMPEÑO DOCENTE Y CLIMA ORGANIZACIONAL
EN UN CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE HUANCAYO.

Investigadores: Romero de la Cruz, Víctor / Gómez Cortez, Miguel Walter

Institución: Universidad Cayetano Heredia - UPOCH

Propósito del estudio:

Lo estamos invitando a participar en un estudio denominado desempeño docente y clima organizacional de un Centro de Formación Profesional de Huancayo.

Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Peruana Cayetano Heredia. Estamos realizando este estudio para desarrollar una investigación definida con la finalidad de optar el grado de maestro.

Procedimientos:

- a)** El docente investigador lo primero, solicitará autorización de la jefatura para poder ingresar a las aulas/talleres de clase, previo consentimiento del docente participante.
- b)** El docente investigador ingresa al aula/taller de clase, ubicándose en la parte posterior con la ficha de observación para poder evaluar en función de los ítems.
- c)** La observación será de tres a cuatro horas por sesión, asimismo se realizará sin intervención directa en el desarrollo de la labor del docente observado.

- d) El trabajo será ejecutado por los dos investigadores en distintos turnos y horarios, hasta completar con todos los docentes de mecánica automotriz, mecatrónica, mecánica de mantenimiento y electricidad industrial.
- e) Al culminar con los trabajos de aula/taller, los datos obtenidos se procesarán estadísticamente, para evaluar y analizar los resultados.
- f) El tipo de resultado permitirá tomar medidas para mejorar el desempeño de los docentes, esto en coordinación con la jefatura de la institución.

Riesgos:

No se prevén riesgos por participar en esta fase de estudio.

Beneficios:

Estará apoyando a determinar indicadores que ayudarán a mejorar el servicio educativo que usted presta.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar.

Confidencialidad

Nosotros guardaremos su información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Uso futuro de la información obtenida:

El uso de la información obtenida servirá como indicadores que respaldarán la toma de decisiones de mejora en el servicio educativo.

Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio, o llamar al investigador VICTOR ROMERO DE LA CRUZ / MIGUEL WALTER GOMEZ CORTEZ al teléfono 954427764 / 979538631 respectivamente.

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, y cree que ha sido tratada injustamente puede contactar al Comité Institucional de Ética de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, teléfono 01-319000 anexo 201355 o al correo electrónico duict.cieh@oficinas-upch.pe.

DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo de las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Participante

Nombre: **Fecha:**

DNI:

Investigador:

Nombre: **Fecha:**

DNI:

Anexo 5



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Autorizado
Huancaayo, Julio del 2 918
Cayetano Heredia

Ing. Isaac Napaico Aguirre

JEFE DEL CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE HUANCAYO

De mi consideración:

La Universidad Peruana Cayetano Heredia consciente del papel fundamental que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea de investigación sobre la realidad socioeducativa del país a través de la Facultad de Educación, en esta oportunidad se ha propuesto como proyecto de investigación: **DESEMPEÑO DOCENTE Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UN CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE HUANCAYO**".

Esta información pretende determinar el desempeño laboral de los instructores de las especialidades de Mecánico Automotriz, Mecánico de Mantenimiento y Electricidad Industrial a través de la aplicación de una ficha de observación para plantear una estrategia pedagógica y fortalecer la práctica docente.

Desde esta perspectiva, requerimos su colaboración y solicitamos de la manera más cordial autorizamos el ingreso a las aulas y talleres que usted dignamente dirige para realizar la investigación propuesta.

Seguro de contar con la aceptación de esta petición, expreso mis sentimientos de consideración y gratitud sincera.

Atentamente

VICTOR ROMERO DE LA CRUZ
DNI: 19843522

MIGUEL WALTER GÓMEZ CORTEZ
DNI: 21083130

Anexo 6:

Matriz tripartida de tres especialidades del Centro de Formación Profesional de Huancayo.

Tabla 40

Especialidad de Electricidad Industrial

		CUESTIONARIO (ITEMS)																						
		DESARROLLO DEL PROCESO DIDACTICO															CLIMA EN EL AULA / TALLER				ACTITUD DEL DOCENTE EN LA CLASE			
	INSTR	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23
E L E C T R I C I D A D	I1	4	4	1	4	4	2	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	4	1	4	1	4	3	4
	I2	4	4	4	2	4	3	2	4	4	3	3	2	4	4	1	1	3	3	3	4	3	3	3
	I3	4	2	3	4	3	3	2	1	3	2	1	3	3	2	3	3	1	2	2	3	1	1	3
	I4	3	2	3	2	1	2	1	2	2	4	2	2	1	4	1	1	2	3	4	3	3	3	3
	I5	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	1	3	1	2
	I6	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4
	I7	1	2	3	4	2	1	2	3	2	1	1	2	1	2	3	2	1	3	2	1	3	1	1
	I8	3	2	3	1	3	1	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	1	3
	I9	2	1	3	2	1	2	3	1	2	3	3	1	3	4	2	3	2	2	2	1	2	3	3
	I10	4	3	1	4	2	3	2	3	3	3	4	3	2	4	4	2	1	3	3	4	1	3	1
	I11	4	4	1	1	3	1	3	2	3	3	3	1	2	3	3	1	3	2	3	3	2	1	2
	I12	4	2	1	3	2	2	1	2	2	1	3	1	3	1	2	1	2	1	2	1	1	2	3

Fuente: Elaboración propia

Tabla 41

Especialidad de Mecánica Automotriz

		CUESTIONARIO (ITEMS)																						
		DESARROLLO DEL PROCESO DIDACTICO															CLIMA EN EL AULA / TALLER				ACTITUD DEL DOCENTE EN LA CLASE			
	INSTR	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	21	22	23
AUTOMOTORIZ	I13	4	3	3	4	3	3	3	2	4	1	2	1	3	4	2	3	4	4	3	4	2	3	4
	I14	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	1	1	2	3	1	1	3	1	3
	I15	2	1	3	2	2	1	4	2	3	1	2	3	2	2	3	1	3	1	2	2	2	3	2
	I16	4	4	1	4	2	2	3	3	1	3	3	2	3	4	1	4	3	4	3	4	3	3	4
	I17	2	1	3	2	2	2	4	2	2	1	1	3	1	3	1	2	2	1	3	2	2	2	3
	I18	4	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	2	3	1	3	2	1	2	3	2
	I19	4	1	2	2	3	3	3	3	2	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2
	I20	2	4	3	4	4	1	2	3	4	3	4	3	4	4	1	3	1	3	2	4	3	4	3
	I21	4	1	4	4	3	2	3	4	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	2
	I22	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	1	3	3	2	3	4	3	3
	I23	2	1	2	4	3	2	4	3	4	3	2	3	3	4	2	3	1	3	1	3	3	2	3
	I24	4	4	2	3	2	3	3	2	2	1	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	3	4
	I25	4	3	2	4	3	2	3	3	4	4	1	2	3	3	3	4	3	1	3	4	3	2	1
	I26	2	1	3	4	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	1	3	3	2	2	3	2	3	3
	I27	2	1	2	4	1	2	3	2	1	3	1	2	1	2	1	2	4	3	1	1	3	2	3
	I28	4	1	2	3	3	3	3	3	4	1	2	4	2	3	2	3	2	3	2	4	1	3	4
	I29	1	2	3	2	2	2	4	2	2	1	1	3	2	1	1	2	1	4	1	3	1	2	1
	I30	4	2	3	4	4	2	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3
	I31	4	1	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	1	4	3	2	3	1	3	4	3	2	4
	I32	4	2	4	4	3	1	3	3	4	3	2	3	3	4	1	1	3	1	3	3	2	3	2

Fuente: Elaboración propia

Tabla 42

Especialidad de Mecánica de Mantenimiento

		CUESTIONARIO (ITEMS)																						
		DESARROLLO DEL PROCESO DIDACTICO															CLIMA EN EL AULA / TALLER				ACTITUD DEL DOCENTE EN LA CLASE			
	INSTR	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	21	22	23
MANTENIMIENTO	I33	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4
	I34	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	1	4	4	3	4	1	3	2	3	4	3	2
	I35	2	3	1	3	2	4	3	3	2	2	3	1	2	3	1	2	3	2	1	2	3	2	1
	I36	4	3	2	1	3	4	3	3	3	1	2	3	1	3	1	1	4	2	3	4	2	3	3
	I37	4	2	3	2	3	3	2	1	2	3	1	4	3	4	2	2	2	3	1	2	1	3	2
	I38	3	2	3	3	3	4	3	3	1	2	3	1	3	2	3	4	3	4	2	2	3	2	4
	I39	4	3	2	1	1	3	4	3	2	1	2	4	2	3	1	2	1	4	1	2	1	3	2
	I40	3	2	3	3	3	4	3	1	1	3	4	3	1	3	4	4	3	2	3	3	4	2	2
	I41	4	4	2	3	2	3	1	2	4	4	3	2	3	4	2	3	3	4	1	4	3	1	1
	I42	4	3	2	2	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2

Fuente: Elaboración propia