



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima laboral y desempeño en profesores de educación primaria  
de la institución educativa N° 64005, Francisco Bolognesi,  
Callería, 2018**

PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA  
EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**AUTORA**

Br. Rios Saldaña, Rosa Mercedes

**ASESOR**

Mg. Tapia Trujillo Roger Habraham

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Políticas curriculares

**PERÚ – 2018**

**PÁGINA DEL JURADO**

---

**Dr. INOCENTE BONILLA, ADNI JEHU**

Presidente

---

**Mg. PAIMA PAREDES, RUSVELTH**

Secretario

---

**Mg. TAPIA TRUJILLO ROGER HABRAHAM**

Vocal

## **DEDICATORIA**

A mi hermana Doris, a mi sobrino y a mi cuñado por su constante apoyo incondicional y por su comprensión a cada momento.

A Dios y a mis padres Luis y Luz, por ser la inspiración permanente para seguir adelante en mi formación profesional.

## AGRADECIMIENTO

Al Dr. César Acuña Peralta, porque hizo posible el Programa de Maestría en la ciudad de Ucayali, lo cual ha permitido mejorar las capacidades científicas pedagógicas y administrativas del agente principal del proceso educativo como es el Maestro.

A la Mg. Sonia Grenwich, Coordinadora de la EPG de la UCV sede Pucallpa, por ofrecernos su apoyo incondicional, que hicieron que alcancemos una de nuestras metas más preciadas, la de ser magísteres en Administración de la Educación.

Al Mg. Roger Habraham Tapia Trujillo a quién va nuestro agradecimiento muy sincero por el asesoramiento, consejo y experiencia impartida en todas las fases de la investigación, que ampliaron nuestro conocimiento en las ciencias educativas.

Al Director Daniel Martín Gallardo Piedra, Sub Directora Amalia Terrones La Torre y a los docentes de la Institución Educativa N° 64005 “Francisco Bolognesi” del distrito de Calleria, y a todas aquellas personas que de alguna manera nos dieron su apoyo en el desarrollo y culminación de la presente tesis.

Rosa Rios

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Rosa Mercedes Rios Saldaña, estudiante del Programa de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 41369677, con la tesis titulada “Clima laboral y desempeño en profesores de educación primaria de la institución educativa N° 64005, Francisco Bolognesi, Callería, 2018”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 12 de agosto del 2018



---

Rosa Mercedes Rios Saldaña  
41369677

## PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

De conformidad con lo dispuesto en el reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, es honroso presentar a consideración de vuestro elevado criterio el presente estudio titulado “Clima laboral y desempeño en profesores de educación primaria de la institución educativa N° 64005, Francisco Bolognesi, Callería, 2018” que se sustenta para obtener el Grado de maestro en Administración de la Educación.

La tesis se divide en ocho segmentos:

Introducción, en la que se presentan los estudios realizados acerca del problema que en esta investigación se aborda; además, la fundamentación teórica, la justificación del estudio, la realidad problemática y se formularon los problemas, objetivos e hipótesis de investigación.

Método, en el cual se expone el procedimiento realizado para desarrollar el trabajo de investigación: tipo y diseño del estudio, población y muestra, técnicas e instrumentos para la recolección de datos y el proceso de tratamiento de los datos.

Resultados, segmento en el que se explican los hallazgos de la investigación, a través de tablas y gráficos, lo que se han interpretado de manera precisa.

Discusión, segmento de tesis en el que se analiza los resultados y se explican a la luz de los antecedentes de la investigación y de las teorías que se vinculan al estudio, incluyendo los análisis del autor de la investigación, con base en el estudio.

Conclusiones, apartado en el que se presenta y enuncia de modo directo a qué se llegó, finalmente, en el trabajo de investigación.

Recomendaciones, que considera las sugerencias, que, a raíz de los resultados y conclusiones de la tesis, se realizan.

Rosa Rios.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
PÁGINA DEL JURADO .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS .....	x
RESUMEN .....	xi
ABSTRACT.....	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>13</b>
1.1. Realidad problemática .....	13
1.2. Trabajos previos .....	16
1.2.1. Internacionales .....	16
1.2.2. Nacionales.....	17
1.3. Teorías relacionadas con el tema .....	20
1.3.1. Clima laboral.....	20
1.3.2. Desempeño docente.....	27
1.4. Formulación del problema.....	36
1.4.1. Problema general .....	36
1.4.2. Problemas específicos.....	36
1.5. Justificación del estudio .....	37
1.6. Hipótesis .....	38
1.6.1. Hipótesis general .....	38
1.6.2. Hipótesis específicas .....	38

1.7. Objetivos.....	38
1.7.1. Objetivo general.....	38
1.7.2. Objetivos específicos.....	39
<b>II. MÉTODO.....</b>	<b>40</b>
2.1. Diseño de investigación.....	40
2.2. Operacionalización de variables.....	41
2.3. Población y muestra.....	43
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ... .....	43
2.5. Métodos de análisis de datos.....	43
2.6. Aspectos éticos.....	44
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>45</b>
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>53</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>55</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>56</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>57</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>60</b>
ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	61
ANEXO 2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	63
ANEXO 3. BASE DE DATOS.....	67
ANEXO 4. CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITE LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO.....	69
ANEXO 5. TESTIMONIOS FOTOGRÁFICOS.....	70



**ÍNDICE DE TABLAS**

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Distribución de frecuencias: Clima laboral y dimensiones	45
Tabla 2. Distribución de frecuencias: Desempeño laboral y dimensiones	46
Tabla 3. Relación: Clima laboral*Desempeño laboral docente	47
Tabla 4. Relación: Clima laboral*Dimensión pedagógica	48
Tabla 5. Relación: Clima laboral*Dimensión cultural	49
Tabla 6. Relación: Clima laboral*Dimensión política	50

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 1. Distribución de frecuencias: Clima laboral y dimensiones	45
Figura 2. Distribución de frecuencias: Desempeño laboral y dimensiones	46
Figura 3. Relación: Clima laboral*Desempeño laboral docente	47
Figura 4. Relación: Clima laboral*Dimensión pedagógica	48
Figura 5. Relación: Clima laboral*Dimensión cultural	49
Figura 6. Relación: Clima laboral*Dimensión política	50

## RESUMEN

Esta tesis es de tipo no experimental y tuvo como objetivo qué relación existe entre clima laboral y desempeño docente en profesores de educación primaria de la institución educativa N° 64005, Francisco Bolognesi, Callería, 2018. En cuanto a lo teórico, se cimienta en el enfoque comunicacional, en la teoría del clima organizacional de Likert y en la quinta disciplina de Peter Senge.

El diseño del estudio fue correlacional transeccional, los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios, uno para cada variable, la población muestral fue de 14 docentes del nivel primario. Además, para procesar la información, luego de la base de datos respectiva, se elaboró tablas de distribución de frecuencias y tablas de contingencia, para la presentación de los resultados.

Al término de la investigación, se concluye que existe relación positiva moderada entre clima laboral y desempeño docente en profesores de educación primaria de la institución educativa N° 64005, Francisco Bolognesi, Callería, 2018, debido a que 71.4% posee un desempeño laboral docente en el nivel Eficiente, y a su vez, percibe el clima laboral en el nivel Regular.

**Palabras clave:** Clima laboral; Desempeño en profesores.

## **ABSTRACT**

This thesis is non-experimental and had as objective what relationship exists between work climate and teaching performance in primary education teachers of the educational institution N° 64005, Francisco Bolognesi, Calleria, 2018. As for the theoretical, is based on the approach communication, in the Likert organizational climate theory and in the fifth discipline of Peter Senge.

The design of the study was transectional correlation, the data collection instruments were two questionnaires, one for each variable, the sample population was 14 primary level teachers. In addition, to process the information, after the respective database, frequency distribution tables and contingency tables were prepared for the presentation of the results.

At the end of the investigation, it is concluded that there is a moderate positive relationship between work environment and teaching performance in primary education teachers of the educational institution No. 64005, Francisco Bolognesi, Callería, 2018, because 71.4% have a teaching job in the Efficient level, and in turn, perceives the work climate in the Regular level.

**Keywords:** Labor climate; Teaching performance

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

Las instituciones educativas en general, desarrollan procesos de gestión en los que el personal en su conjunto deben participar de manera productiva; sin embargo, en muchas ocasiones, estas interacciones al interior de una entidad se ven melladas por la naturaleza de sus vínculos, los que responden a cuestiones personales o intereses de grupo, perjudicando el clima laboral y, por otra parte, obstaculizando el interés del personal por satisfacer sus aspiraciones individuales a nivel de capacitación y formación continua, debido no solo al cuidado que exige el ejercicio de la carrera docente, sino debido a la percepción que el acto de progresos pueda causar en los demás trabajadores.

En lo referido al clima laboral, según Dessler (2009) indica que no existe una opinión consensuada respecto al significado propio, las definiciones existentes se basan en los factores organizacionales objetivos tales como; la estructura, políticas, reglas e incluso algunos atributos considerados subjetivos como; la cortesía y el apoyo. Pese a la existencia de distintas definiciones e incluso teorías que pretenden mejorar los climas laborales en las instituciones públicas y privadas, la realidad in situ es completamente distinta. En el sector público se encuentran diversos problemas como; el autoritarismo, escasa motivación al personal, ausencia de reconocimientos, entre otros problemas que muchas veces han generado el cierre de algunas instituciones. Uno de los problemas principales es la competencia entre pares, el egoísmo y esa lucha continúa por querer destacar opacando o menospreciando el trabajo del resto. Todas estas dificultades a las que se enfrentan diariamente los docentes, quienes muchas veces prefieren no vincularse por completo con las instituciones educativas a fin de evitar problemas, generando que cada vez sea más escaso el compromiso laboral con la institución.

Según García (1999), en México, los problemas laborales, en específico de clima laboral son más evidentes e históricos; por una parte, la masa de trabajadores ha crecido enormemente en el marco de lo que parecía en los últimos 25 años un despunte económico de este país, sin embargo, este contexto ha permitido la explotación y aun así, la pugna entre compañeros para acceder o mantener los trabajos, aunque mal remunerados, significaba trabajar en un ambiente de disgusto, únicamente por el poco salario ofrecido por las diferentes entidades; esta realidad deriva de una gestión de personal que se desarrolla encuadrada en el abuso, en un país en el que aún se vende a las personas, en una especie de negocio de intermediarios, para que trabajen de modo subhumano.

Según informó el diario *El Comercio* (9 de abril, 2014), las empresas ante difíciles climas laborales, enfrentan constantes fugas de talentos humanos, retenerlos se convierte en una tarea complicada para las empresas actualmente, uno de los motivos son las cambiantes expectativas laborales. Las entidades no se ajustan a las diferencias y condiciones del ambiente y de expectativa de su personal, al menos en Perú, existe una baja retención del personal, haciendo que la formación y experiencia invertidas en los trabajadores sean beneficiosas para otras entidades.

Se identifica que existen docentes que se organizan y llevan un control de todas estas actividades que desempeñan, para el bien de sus alumnos, resultando en ellos que adquieran conocimientos, habilidades, destrezas y responsabilidades que desarrollará en los alumnos para que se proyecten a un mejor futuro.

El docente no solo se forma para brindar enseñanza académica a sus alumnos, si no que el docente es un profesional completo que convive diariamente con los alumnos, y está involucrado con los problemas que lo inquieten, es así entonces que él será un amigo para ellos. Asimismo, para crear armonía dentro del grupo, el docente deberá dinamizar con ellos, sin ser un tanto aburrido y serio, claro, siempre con el debido respeto entre ambos. Es importante que el docente no quede obsoleto o en constantes

capacitaciones, para brindar una enseñanza eficaz, que su formación sea continua, mediante la cual lo encamina a la competencia no solo en el área que se desempeña, sino también en distintas áreas y métodos de estudio.

Trazándose metas y objetivos que desee lograr con sus alumnos por ende dará un ejemplo de superación y ganas de seguir luchando por la finalidad del estudio. Por otra parte, es admirable el rol que hoy en día desempeña un docente, por toda la paciencia que muestra en lidiar constantemente con alumnos. La docencia más que una profesión es una vocación, que hace personas importantes, podemos decir entonces que sin ellos estaríamos en nada, ya que nos inculcan siempre a la buena educación, compartiendo grandes sabidurías y experiencias. Es así que el desempeño que muestra el docente es de acuerdo a la formación continua que él realiza.

En este sentido, en la región Ucayali se percibe que el clima laboral no es el mejor en diferentes instituciones educativas, hecho que se constituye en una llamada de atención, pues la gran mayoría de estas instituciones tiene en las direcciones a directivos designados mediante concursos públicos, los que son formados de manera continua y constante en cuanto a su rol; sin embargo, las formas verticales, por lo general, de aproximación al personal bajo su dirección son las que se cuestionan, ya que derivan en autoritarismo y hostigamiento.

Así mismo, el desempeño docente se ve afectado por el clima laboral que se ha instaurado en las instituciones, haciendo que los docentes, aunque laborando apropiadamente, se vean sujetos a una especie de autoritarismo del papel, ya que deben ajustar su desenvolvimiento a rúbricas uniformizadas y a la apreciación del directivo que supervisa la clase con el fin de obtener rendimientos apropiados, cuando menos, con el fin de conservar su puesto en la entidad, evitando ser candidato a la excedencia, o de evitar la sanción social que se desprende de la difusión de su desempeño.

## 1.2. Trabajos previos

### 1.2.1. Internacionales

Pereira (2014) en la tesis "*Clima laboral y servicio al cliente*". Tesis de pregrado. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Trabajó con una muestra de 30 personas pertenecientes a diferentes áreas de 9 hospitales de Quetzaltenango. Concluyó que debido a la existencia de un ambiente armónico y respetuoso entre los empleados de la institución y cada uno de los empleados reconoce al otro como par, se infiere la incidencia del clima laboral en el servicio al cliente, ya que los compañeros de trabajo y los clientes internos y externos necesitan calidad en el servicio, cabe mencionar que las remuneraciones, armonía, experiencia, colaboración, comunicación, higiene y seguridad, son factores preponderantes.

Asimismo, Aguilera (2011) en su tesis "*Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro*". Tesis doctoral, de la Universidad de Alcalá, España. Cuyo instrumento fue el cuestionario aplicado a 10 instituciones dependientes de la Fundación Creando Futuro, concluye que estas instituciones poseen un liderazgo positivo, lo que les atribuye satisfacción también alta de los docentes hacia los líderes y también viceversa; asimismo, el esfuerzo extra que se realiza por los miembros se valora mucho. Cabe mencionar que el estilo de liderazgo que adopta eludir las responsabilidades, se rechaza totalmente en la institución.

Además, Espinosa (2014) en su tesis "*Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, Provincia de El oro, en el año lectivo 2013-2014*", concluye que los docentes demuestran un especial apego y conocimiento de las normas educativas que rigen a la institución, sea éstas internas y externas, en las cuales se basan para actuar, cumpliendo y haciéndolas cumplir por los estudiantes, padres de familia y demás miembros de la comunidad educativa.



Igualmente, Martínez (2007) en su tesis *“El desarrollo profesional de los docentes de secundaria: incidencia de algunas variables personales y de actuación profesional”* México, concluye que los maestros que se actualizan por el interés de mejorar su desempeño profesional, están más satisfechos, tienen una mejor actitud en general hacia el desarrollo profesional, la separación profesional, la colaboración y hacia la actualización en contraste con los maestros que lo hacen por obtener beneficios económicos.

### **1.2.2. Nacionales**

Es más, Aguado (2012) en su tesis *“Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según las perspectivas de los docentes”*, tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Trabajó con una muestra de 57 docentes de los niveles de primaria y secundaria, a quienes se les aplicó un cuestionario de clima organizacional. Concluyó que; existe un nivel aceptable del clima organizacional y de las dimensiones estructura, recompensa e identidad. El clima organizacional es bueno e influye en los comportamientos de los docentes quienes se desempeñan de manera adecuada, producen, se adaptan y satisfacen las exigencias de los directivos.

También, Guzmán (2015) en la tesis *“Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora”*, concluyó que el nivel promedio de Clima organizacional que poseen los docentes de la I.S.T.P. Trujillo, es Bajo (30.65), en cuanto a las dimensiones de esta variable, el promedio de las dimensiones: Medio Ambiente físico (3.30), Estructura organizativa (3.33), Estilo de dirección institucional (3.16), Trabajo en equipo (3.14), Procesos (2.98), Variables personales (2.84), Estilo de supervisión (2.91), Motivación (3.02), Estabilidad laboral (2.91) y Objetivos (3.07) se encuentra en el nivel bajo. Y de los docentes de la I.S.T.P. Florencia de Mora, es Bajo (29.93), en cuanto a las dimensiones de esta variable, el promedio de las dimensiones: Medio Ambiente físico (3.00), Estructura organizativa (3.07), Estilo de

dirección institucional (2.87), Trabajo en equipo (3.00), Procesos (3.07), Variables personales (3.00), Estilo de supervisión (2.87), Motivación (2.87), Estabilidad laboral (3.07) y Objetivos (3.13) se encuentra en el nivel bajo. En este sentido, existe una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente, en el I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora, respectivamente, obteniéndose  $p$  - valúe= 0,579 y 0,916 > 0.01.

Por otro parte, Barriga (2016) en la tesis "*Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María – Lima, 2016*", concluyó que existe relación entre clima organizacional y el desempeño docente en la Universidad "Jaime Bausate y Meza". Jesús María. Pues el coeficiente de correlación es BUENA de 0,755, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05, motivo por el cual se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna: El clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Universidad "Jaime Bausate y Meza". Jesús María.

Asimismo, Ruiz, Reyes, y Suárez (2014) en su tesis "*Clima y satisfacción laboral en el personal docente y no docente de la I.E. N° 82753, distrito de Llapa, provincia San Miguel – Cajamarca. 2014*", tesis de pregrado, Universidad César Vallejo. Trabajó con una muestra de 18 docentes y 20 personas de la parte administrativa, a quienes se les aplicó dos cuestionarios, uno para medir la satisfacción y otro para medir el clima laboral. Llegaron a la conclusión que; el 70% de los docentes no se sienten a gusto con el clima laboral ya que manifiestan que los directivos no son los suficientemente comunicativos, no acostumbran trabajar en equipo y difícilmente participan activamente de todas las actividades. Mientras que el 75% del personal del área administrativa manifestó no sentirse tan a gusto con el clima laboral, ya que muchas veces trabajan sin que los docentes se involucren.

Habría que decir también, que Mendoza (2011) en su tesis "*Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la red N°9 – Callao*", tesis de maestría, Universidad San Ignacio

de Loyola, Callao. Trabajó con una muestra de 45 docentes y 205 padres de familia, a quienes se les aplicó dos cuestionarios, uno para medir el clima laboral y otro para medir el desempeño docente. Concluyendo que; existe una relación significativa entre ambas variables. Además de la relación altamente significativa entre el comportamiento institucional, la capacidad organizacional y la dinámica institucional.

De igual modo, García y Segura (2014) en la tesis "*El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del Distrito de Cajay – 2013*", concluye que existe correlación moderada y muy significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay. Los docentes encuestados consideraron que ambas variables son de nivel alto. Se deduce que la existencia de un buen clima organizacional favorecerá un buen desempeño docente.

Además, Huamán y Paniagua (2014) en la tesis "*Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 "Húsares de Junín" de distrito de Ate – Lima 2014*", concluye que, sometido a la prueba estadística Rho de Spearman, se aprecia que sí existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral, hallándose un valor calculado para  $p= 0.000$  a un nivel de significancia de 0.05 (bilateral), y un nivel de correlación de 0.749; lo cual indica que la correlación es alta.

Igualmente, Juárez (2012) en su tesis "*Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao*", concluye que, en cuanto al objetivo general el nivel de desempeño de los docentes de secundaria según el docente, el estudiante y el subdirector de formación general en una institución educativa policial de la Región Callao, tiene una elevada tendencia a presentar niveles buenos.

De manera que, Piña (2010) en su tesis "*El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la Universidad Particular de Iquitos*", concluye que, en cuanto a la relación entre el desempeño docente con las habilidades del estudiante y el

rendimiento académico en la Universidad Particular de Iquitos, año 2010, el cual resultó en una relación muy significativa, ya que guarda relación directa entre el desempeño docente con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la Universidad Particular de Iquitos.

Más aún, Cruz (2015), en su tesis de maestría *“Incidencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional del Instituto Nacional Penitenciario-Pucallpa-2014”*, Universidad César Vallejo, Trujillo, quien trabajó con una muestra de 92 unidades de análisis y empleó dos cuestionarios, siendo uno de ellos el de clima laboral de Sonia Palma Carrillo, concluye que no existe incidencia significativa de la satisfacción laboral en el clima organizacional en el Instituto Nacional Penitenciario-Pucallpa, como tampoco de los factores condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño en tareas ni relación con la autoridad.

De modo que, Díaz (2016), en su tesis de maestría *“Gestión del personal y clima laboral en trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2015”*, Trujillo, Universidad César Vallejo, cuya muestra fue de 67 unidades de análisis y que empleó como instrumentos dos cuestionarios, uno de los cuales fue el de clima laboral de Sonia Palma Carrillo, concluyó que existe relación entre las variables gestión del personal y clima laboral, así como entre las dimensiones admisión de personas, aplicación de personas, compensación de personas, desarrollo de personas, condiciones laborales y monitoreo de personas y la variable el clima laboral en la sede donde se realizó el estudio.

### **1.3. Teorías relacionadas con el tema**

#### **1.3.1. Clima laboral**

##### **a) Definición**

Se infiere de lo expuesto por Palma (2004), que el clima laboral es el conjunto de condiciones en los que se desarrolla el trabajo en

una entidad, sean estas forjadas desde la gestión o desarrolladas por los trabajadores, y que orientan la ejecución de acciones de superación de falencias, implementación de mejoras y optimización de lo positivo existente.

Para Chiavenato (1992) el clima laboral es la constitución del medio interno de cada organización, la atmosfera que caracteriza a cada una de estas. Este ambiente involucra diferentes aspectos que se convergen mutuamente en distintos grados, como; el tipo de la organización, la tecnología que utiliza, las políticas en las que se basa, sus metas de operación, sus normas internas, en esto se incluye también, las actitudes del personal, los valores y sus formas de comportamiento que pueden ser premiadas o castigadas.

Igualmente, Anzola (2003) refiere que el clima se constituye por las percepciones que tienen los individuos respecto a la organización, estas a su vez influyen en el comportamiento de los trabajadores, marcando diferencias entre una u otra organización.

También, Seisdedos (1996) denomina clima laboral a la gama de percepciones que un individuo tiene respecto de una organización, reflejo de la interacción de ambos. Aquí prima la percepción del sujeto sobre su entorno, sin contar como pueden percibirlo los demás.

## **b) Teorías relacionadas al clima laboral**

### **Enfoque comunicacional**

Serrano (1981), presenta un modelo teórico que ha sido desarrollado epistemológicamente por Piñuel (1989) y Gaitán (1995), hace referencia a las relaciones entre las dimensiones sociales, psicobiológicas y comunicativas que están presentes en una organización. Estas se catalogan en sistemas que son los siguientes:

*Sistema social*, su estructura es regulada de acuerdo a los derechos y deberes que involucran a las personas e instituciones referentes a la producción, distribución, consumo de bienes, todo esto es objeto de la interacción social.

*Sistema comunicativo*, es el que se articulan los códigos de comunicación que mejoren la producción, entre estos se tienen a; los íconos gráficos y audiovisuales.

*Sistema de conocimientos y representaciones culturales/ Sistema ecológico*, este tipo de sistema tiende a polarizar las relaciones entre los individuos y el entorno, generando que a las cosas y los hechos se les atribuya valores, se creen expectativas, que pueden ir desde proporcionar gratificación o sufrimiento. Todos estos sistemas se mantienen abiertos a sus influencias reciprocas y de otros sistemas, motivo por el cual se generan los subsistemas.

#### **Componentes del Sistema Comunicativo:**

- **A nivel del propio sistema**, están involucrados los componentes que por naturaleza se encuentran en el sistema comunicativo pudiendo ser parte de otros sistemas, expresiones, actores de la comunicación, representaciones e instrumentos de la comunicación. En la gestión educativa son importantes ya que de las diversas formas de comunicación dependerá el éxito de una institución.

**Actores:** son aquellas personas que a nombre propio o en ocasiones siendo los portavoces de grupos, asociaciones, organismos e instituciones, se comunican con otros actores. Una persona adquiere la condición de actor siempre que esté implicado en la producción y distribución de la información. El docente es un actor principal de la comunicación no solo dentro de su aula, sino a nivel de institución y en muchos casos a nivel directivo.

**Instrumentos:** Se cuentan aquí a toda la logística como; lo instrumentos tecnológicos que se acoplan a otros para mejorar la producción, el intercambio y recepción de señales. Serán todos los instrumentos de los que se valga el docente para generar una adecuada comunicación en su institución educativa; estos pueden variar entre escritos y orales, los mismos que pueden transmitirse de manera directa o virtual.

**Expresiones:** Existen sustancias expresivas que proceden de elementos existentes en la naturaleza, a estos se les asigna funciones expresivas, y dependen de la producción de trabajo del hombre sobre los ambientes naturales. Estas son primordiales en el sistema de comunicación dentro del aula y la institución, los docentes deben saber expresar sus ideas para una mejor comprensión de sus demandas y sugerencias.

**A nivel de otros sistemas a los que está abierto el sistema de comunicación:**

Las intervenciones que se originan en el sistema social, controlan a los componentes del sistema comunicativo.

**Representaciones:** La comunicación genera un producto, esto sumado a todos los componentes del sistema comunicativo hace que todo se reduzca a un modelo que debe ser comprendido por los usuarios de la representación.

**Simbólico-interpretativo.** Hace énfasis en el modo en que los factores culturales causan impacto a los procesos comunicativos. El papel activo del receptor cobra relevancia con las acciones comunes.

Realiza un análisis integral de los procesos de comunicación y los vincula con la cultura organizacional. La comunicación es visualizada como el conjunto de procesos de significados

compartidos que le ofrece al individuo una gama de posibilidades en cuanto a la función de la acción social y su rol en la construcción de la conciencia.

**Control estratégico.** La comunicación no cae en los consensos y significados compartidos. Se dedica a estudiar las acciones comunicativas y los objetivos que las impulsan.

**Henry Ford:** Chiavenato (1999) refiere que este teórico basó su éxito en tres principios básicos:

**Principio de intensificación:** disminuye el tiempo de producción empleando con inmediatez los equipos y la materia prima, además de colocar los productos en el mercado. Haciendo una vinculación con el clima laboral en las instituciones educativas, se refiere al uso de la tecnología y recursos didácticos para obtener buenos resultados en cuanto al trabajo en equipo.

**Principio de la economicidad:** Reduce al mínimo el volumen de uso de la materia prima que va a ser transformada. En cuanto al clima laboral, se refiere a la economía que se debe hacer respecto a los materiales didácticos, recursos de las instituciones y mobiliario en general, de modo que pueda cuidarse y ser de larga duración.

**Principio de la productividad:** se refiere al aumento de la capacidad de la producción del hombre en cuanto a su productividad por medio de la especialización. Se caracteriza por que acelera el ritmo de la producción, realiza trabajo coordinado, rítmico y económico. El clima laboral, logra que todos se involucren y trabajen a un mismo ritmo de producción.

### **Teoría del clima organizacional**

Asimismo, Likert (1967), afirma que según el clima organizacional implementado por la entidad se construye el clima laboral de la empresa, lo que constituye una responsabilidad



importante en los directivos, pues mucho de su actuar como dirigentes institucionales impactará en la forma cómo los trabajadores se identifiquen con la entidad, no con el directivo, y cuánto le dedican al desarrollo de la institución. Un clima desfavorable, sin duda, reflejará un comportamiento laboral limitado y deficiente, afectando la base productiva de la institución, que es el caso de la escolaridad es el estudiante, a la par que, como se sabe, es el eje de la educación en el sistema educativo peruano.

### **c) Importancia del clima laboral**

Según García (2012), la competitividad es un factor importante dentro del entorno organizacional particularmente en el ambiente global en el que nos encontramos que es cada vez más dinámico y en donde la revolución tecnológica facilita la comunicación entre países y mejora la productividad evidenciando las cualidades así como debilidades de las empresas, como ya se mencionó anteriormente cada empresa va adoptando diversas condiciones y características que afectan directamente la manera de actuar de los integrantes, y la forma de percepción de dichas características conforma el clima organizacional. El clima laboral puede ser estudiado de diversas maneras y para poder mejorar la competitividad en las empresas es preciso comenzar desde el interior de estas y conocer los factores que lo determinan, para esto más adelante estudiaremos los parámetros para evaluarlo.

Se considera que se cuenta con un buen clima organizacional cuando los trabajadores desarrollan sus labores dentro en un medio ambiente interno favorable usando sus conocimientos y habilidades de una manera conveniente y oportuna, al no ser así usualmente nos encontramos con un empleado insatisfecho con su trabajo aun que un mismo empleado puede estar satisfecho con algunos puntos en su trabajo e insatisfecho con otras áreas haciendo imprescindible ubicar si existe una satisfacción completa o parcial. Además de determinar

el tipo de satisfacción con la que cuenta, la evaluación de el clima laboral ayuda a evidenciar las necesidades de los trabajadores, así como sus opiniones, esto es importante ya que los trabajadores son los que se desenvuelven directamente en los conflictos, además el análisis del clima organizacional facilita la resolución de problemas ocasionados por el flujo inadecuado de la información. El objetivo del análisis no es evidenciar a los “culpables” si no dar a relucir los puntos más débiles en la empresa y transformarlos en fortalezas.

#### **d) Dimensiones**

Por otro parte, Palma (1999) considera como dimensiones del clima laboral a:

**Autorrealización**, es, decir, en qué medida un profesional se siente satisfecha con las opciones de desarrollo que le otorga la entidad, no únicamente en la mejora laboral, sino en la influencia que esta ejerce en otros aspectos de la vida.

**Involucramiento laboral**, que es la consideración en la inmersión de los compromisos que tiene la organización y sus cumplimientos y desarrollo.

**Supervisión**, que es la percepción acerca del control que se realiza detrás de cada tarea a realizar, su relación con el proceso en general y si ésta se realiza de la manera y en el tiempo correcto.

**Comunicación**, correspondiente al grado en el que evidencia la facilidad de expresión e intercambio de ideas en la organización, libertad para realizarlo, la claridad y pertinencia de los mensajes.

**Condiciones laborales**, corresponde a la percepción de la infraestructura adecuada del entorno de trabajo, si se consideran suficientes y aptos para el desarrollo adecuado para cada tarea de los procesos, considerando aspectos como la estabilidad y el

reconocimiento de lo que se realice en el campo laboral, sea una función normal o sea una función extraordinaria.

### **1.3.2. Desempeño docente**

#### **a) Definición**

Según el Ministerio de Educación (2012), el buen desempeño laboral del pedagógico, se centra en las competitividades y las ocupaciones que determinan una buena enseñanza y que son exigiblemente a todo pedagógico de educación de la nación. Organiza una metodología acorde entre el estado, los pedagógicos, y la sociedad en general, de acuerdo a las competencias y habilidades que serán demostradas en el rendimiento de los alumnos de todo el país. Es así que el pedagógico se capacita para estar al nivel de la exigencia y lograr al entendimiento de los alumnos. Asimismo, se genera un método estratégico que permite al pedagógico desarrollarse como profesional.

También, Castilla (2000) en su obra: *Didáctica Universitaria*, sostiene en cuanto al desempeño laboral docente que; “El docente, tiene la labor de cumplir con sus tareas encomendadas, su principal objetivo es que sus alumnos aprendan y descubran sus habilidades y destrezas, como también adquirir conocimientos que sean útiles para rendir un examen, que el conocimiento que adquieren no solo quede en el mismo, sino que enseñe y comparta con sus demás compañeros, es así que será otra de sus habilidades el de expresarse al público. Por lo tanto, el docente deberá actualizarse paulatinamente y trabajar con la tecnología, enseñándoles a investigar, redactar. Finalmente se destaca la importancia del docente dentro de la sociedad porque inculca al desarrollo, como futuros profesionales”.

Es necesario saber cuál es la finalidad de la institución, y la enseñanza que brinda el docente, cuáles son sus actitudes, su nivel de preparación y capacidad, estas ofrecen una mejor enseñanza y sobre todo mostrar competencia profesional. Su principal tarea es aportar al

desarrollo del conocimiento de sus alumnos, desde un punto situado, y bien estructurado, ofreciendo un buen plan de enseñanza, sistematizada y dinámica, para que pueda ser entendible en los alumnos. Asimismo, obteniendo como resultado el desarrollo integral de todos sus alumnos, agregando sus objetivos, finalidades, inquietudes y necesidades que se lleguen a presentar.

Señala Díaz y Hernández (1998) refiere que su principal objetivo es intervenir y asistir en el desarrollo educativo de los estudiantes, por cual desarrollan sus capacidades, habilidades, conocimientos, destrezas, valores y actitudes, todo ello situado en el nivel de comportamiento que resulta importante para ejemplo de los demás. Asimismo, para establecer la responsabilidad que tienen los docentes dentro de la educación del estudiante.

#### **b) La quinta disciplina de Peter Senge**

Asimismo, Senge (1990), sostiene que para que una entidad sea exitosa, se debe implementar cinco disciplinas en conjunto, cada cual dará una dimensión vital para la construcción de organizaciones con auténtica capacidad de aprendizaje, aptas para perfeccionar su habilidad y alcanzar sus mayores aspiraciones, vinculada esta idea con la mejora continúa; estas cinco disciplinas integradas son:

**Dominio personal:** sólo las personas con alto dominio alcanzan las metas que se proponen, son conscientes de sus propias capacidades y limitaciones, así como de las de la gente que les rodea, y por este motivo podrán crecer.

**Modelos mentales:** conocer y dominar los pensamientos e ideas, el modo de percibir el mundo permitirá una comunicación más efectiva dentro de la empresa.

Construcción de una visión compartida: la clave para lograr la misión y visión de la empresa radica en que todos sus miembros compartan un objetivo común.

Aprendizaje en equipo: fomentar el desarrollo de aptitudes de trabajo en equipo, pensar juntos para obtener mejores ideas es fundamental para el bienestar de la empresa u organización.

La quinta disciplina: el pensamiento sistémico es esencial para tener un enfoque más amplio de todo el sistema. Todas las personas están interrelacionadas, como eslabones de una misma cadena. Esta disciplina integra a todas las demás. Precisamente, esta quinta disciplina está íntimamente relacionada con el planeamiento estratégico, motivo de esta investigación.

Considerando que la calidad de servicio en una entidad está íntimamente relacionada con un cambio en el pensamiento y la actitud de los trabajadores o servidores, quienes deben desempeñarse en función de la teleología de la entidad y según las necesidades de servicio, entonces lo sostenido por Senge se vincula estrechamente a lo desarrollado en esta investigación, sobre todo en cuanto a la quinta disciplina: el pensamiento sistémico.

### **c) Teoría de la evaluación del desempeño docente**

Valdés (citado por Gómez, 2011) sostiene que evaluar el desempeño es un proceso sistematizado que nos arroja datos medibles y fiables, para la comprobación y valoración del efecto educativo en los estudiantes de parte de la capacidad de los docentes a través de la pedagogía, metodología, emociones, responsabilidad y su interacción con los actores de la comunidad educativa. (párr.10)

Agrega, Valdés propone modelos que se centran en los resultados, evaluando el desempeño de los docentes a través del contraste de aprendizajes que adquieren los estudiantes. Se debe tener en cuenta

que la evaluación al docente debe incluir lo que resulta en los estudiantes por parte de lo que ejecuta el docente. Un modelo que se centra en el comportamiento del docente en aula, es decir, lo que el docente realiza y que se identifique como logro del estudiante. El modelo de la práctica reflexiva se trata de evaluar con el fin de mejorar al personal académico no solo con la intención de despedirlos o rotarlos. Este modelo tiene su fundamento en la enseñanza como un suceso de episodios en los que se ubiquen problemas y se resuelvan de modo práctico. (párr. 12-14).

Añade, que la evaluación docente sirve para cumplir diversos objetivos como parte del logro de una mejor calidad de educación como; mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje, controlar la administración, y la meritocracia. Además, se debe tener en cuenta que el sistema que evalúa a los docentes debe estar netamente dirigido al desarrollo profesional de este, de modo que también aumente su responsabilidad en el ejercicio de su carrera.

#### **d) Importancia del desempeño docente**

Asimismo, el Ministerio de Educación (2012), acerca de la importancia del desempeño docente, refiere que las profesiones son prácticas sociales que se configuran a partir de necesidades específicas de una sociedad en un determinado momento histórico. Cumplen una función social y poseen un saber específico sobre el que sus practicantes tienen dominio. La importancia y prestigio de las profesiones y de quienes la practican están sujetos a las demandas y expectativas de los procesos sociales y culturales del contexto. De ahí que las profesiones cambien en sus sentidos, su tecnología y su valor por efecto de los procesos económicos, sociales y culturales que les demandan adecuaciones, pero también por la misma actuación de sus propios practicantes en cuanto a la comunidad profesional.

Agrega el Ministerio de Educación, hoy el país y el mundo requieren que la profesión docente se resitúe en los cambios que vienen

sucedido. En materia de balance, la práctica de la docencia ha estado sujeta a un modelo de escuela que promovía una relación acrítica con el conocimiento, propiciando una actitud y un pensamiento dogmáticos. Se encontraba una escuela en la que predominaba una cultura autoritaria sustentada en el ejercicio de la violencia y de la obediencia, es decir, una disciplina heterónoma, una escuela ajena al mundo cultural de sus estudiantes y de las comunidades en las que estaba inserta.

En lo que toca a lo prospectivo, la emergencia de nuevos actores sociales y culturales, la valoración de la diversidad, el valor de los derechos humanos y de la democracia, la afirmación de la educación como derecho, la urgencia de constituir sociedades más equitativas y movimientos migratorios mundiales han generado fenómenos de intercambio y convivencia cultural, y han propiciado así demandas de aprendizaje sobre culturas y lenguas diversas. En este contexto, también se han dado cambios en el conocimiento humano y en las tecnologías que han acompañado los procesos de producción del saber, que han impactado en la pedagogía, con lo cual ha sido enriquecida e interpelada.

En consecuencia, la sociedad actual pide a los educadores preparar a las nuevas generaciones para afrontar los desafíos de una sociedad futura aún en construcción. Los cuestionamientos sociales a los sistemas escolares y a los propios docentes exigen sistemas de desarrollo profesional que aseguren una formación del magisterio a la altura de los cambios sociales, que los acompañe y hasta los anticipe.

Concluye el Ministerio de Educación, el país ha establecido un rumbo de consenso para la política educativa, expresado en el Proyecto Educativo Nacional. Allí se señala la necesidad de revalorar la profesión docente, no solo a través de medidas de orden laboral, sino, principalmente, replanteando el proyecto de docencia. Se requiere una nueva docencia, funcional a una educación y una escuela

transformadas en espacios de aprendizaje de valores democráticos, de respeto y convivencia intercultural, de relación crítica y creativa con el saber y la ciencia, de promoción del emprendimiento y de una ciudadanía basada en derechos.

Para generar cambios duraderos en la identidad, el saber y la práctica de la profesión docente, tenemos que lograr una cohesión en torno a una nueva visión de la docencia que comprometa a maestras y maestros de manera protagónica.

#### **d) Dimensiones**

##### **Dimensión pedagógica**

La dimensión pedagógica establece el núcleo de la profesionalidad del docente. Que se dirige a un objetivo determinado, el saber didáctico edificado en el planteamiento teórico-práctico, que consiste en solicitar a saberes disímiles para efectuar su rol.

También, a una práctica determinada que es la manera de dirigir una enseñanza, que exige el nivel de capacidad competitiva, es decir, compromiso e interés que efectúa en los estudiantes para que puedan aprender y educarse para ser competitivos. Además, es importante la presencia de ética moral que se debe de tener en el proceso de educación.

El juicio académico; que presume tener niveles diversos, interdisciplinarios e interculturales para dar la razón a la efectividad de diferentes procederes de aprender, explicar y estimar lo que cada alumno se queja en cuanto a las insuficiencias y contingencias de aprendizaje, así como para comprender la excelente elección de respuesta en cada argumento y acontecimiento.

El liderazgo motivacional; involucra el desplazamiento de provocar el beneficio por formarse en conjuntos de alumnos de diversas edades, así como la viabilidad en sus contingencias de conseguir todos los



desplazamientos que requieren obtener, además de cualquier componente adversario y en cualquier ambiente socioeconómico y formativo.

El vínculo que posee la entidad en distintas particularidades con los alumnos, en su extensión personal, a manera de concepción. Por lo tanto, el vínculo significa un lazo, un parentesco y una responsabilidad; que supone entonces una intercomunicación afectuosa, empática, involucramiento, y mostrando interés por el otro.

Por otro lado, Alonso, Gallego y Honey (2005) refiere que la pedagogía es una ciencia social a modo que solo cambia y se convierte con los ambientes generales, asimismo es aceptado a reconocer las distintas variedades que son orientados a convertirse en ejemplo educativo.

Pedagogía de la transmisión: educación tradicional. Consiste en que el conocimiento es lo más trascendente, se supone que el conocimiento y la comprensión se adquieren mediante los procesos de enseñanza, que el docente lo transmite, es así que los procedimientos son las capacidades de aplicar con ellos. Por lo tanto, es posible especificar que los que saben más y los que menos saben. Son denominados como: malos, regulares, buenos.

Ajustado en el docente.

Pedagogía de la enseñanza: es comprendido como un procedimiento de generación y transformación de las conductas esperadas, lo importante es saber hacer el bien, y su finalidad es lograr el desempeño eficaz y eficiente. El alumno debe mostrar todo lo aprendido en clase.

Ajustado en el estudiante.

Pedagogía de la problematización: consiste en la adquisición de conocimientos, que es un método establecido por el docente, a través

del proceso de actividades y resolución de problemas, que consiste en estudiar, elaborar, despejarse; así también adquirir nuevos conocimientos teóricos y prácticos. El objetivo es lograr la congregación y desarrollo de las habilidades y destrezas que posee cada estudiante.

El docente justifica el proceso de cada estudiante, estimando sus ganas de estudiar, los métodos que usa para obtener resultados positivos, concentrándose en las distintas actividades que organiza cada institución, asimismo enseñar para que tengan conciencia de la realidad en que nos encontramos hoy en día, que es: “Educación y nuevas tecnologías de información y comunicación”. (Maldonado, 2012).

### **Dimensión cultural**

Describe a la insuficiencia de sapiencias amplias en su medio ambiente con el de desafiar los problemas económicos, gubernamentales, sindicales y pedagógicos, como lo más importante que es nuestra cultura, tanto en el contexto nacional o internacional. Asimismo, permite precisar el proceso de evolución en el aprendizaje, que se sitúa en todas partes del país, es así que el docente debe llevar y respetar siempre las culturas, dando como ejemplo a los adolescentes.

Asimismo, Salinas (2014) en cuanto a la dimensión cultural en la que cada maestro aporta sus intereses, habilidades, proyectos personales y saberes a una acción educativa común; La reflexión sobre esta dimensión enfatiza las características culturales que influyen en las prácticas, a saber: las normas de comportamiento y comunicación entre colegas y autoridades; los saberes y prácticas de enseñanza que se socializan en el gremio; las costumbres y tradiciones, estilos de relación, ceremonias y ritos; modelos de gestión directiva y condiciones laborales, normativas laborales y provenientes del sistema más amplio y que penetran en la cultura escolar.

La escuela constituye una organización cultural donde se despliegan las prácticas docentes. Constituye el escenario más importante de socialización profesional, pues es allí donde se aprenden los saberes, normas, tradiciones y costumbres del oficio.

### **Dimensión política**

Manifiesta el compromiso que los profesores ponen en cuanto a la formación de los alumnos, no solo por ser parte de la institución, sino que ellos deben formarse con una conducta de ética, que sean comprometidos con la responsabilidad que se les encarga, puesto que el objetivo de cada instrucción es tener un perfil de ejemplo ante los demás. Y que la sociedad se sienta orgullosa de tener una instrucción con principios y valores dentro del país. Así como construir una sociedad donde exista igualdad, justicia. Construir una sociedad sin discriminación, más justas, respetuosas, y que cuiden el medio ambiente. Que el docente sea perseverante para que el alumno adquiera nuevos conocimientos y valores por practicar. Asimismo, el docente debe expresar una conducta intachable, lo cual genere respeto y ejemplo. También el docente debe ser dinámico en sus clases lo cual genere en los alumnos confianza de expresar sus inquietudes y temores. Por eso, la enseñanza no es un objeto sistemático e instrumental, sino, y sobre todo, es una obligación de vocación que permite formar a los alumnos, y que ellos deben valorar su trabajo, reconociendo el buen trabajo y las buenas prácticas de enseñanza y promover, en suma, el permanente progreso profesional docente.

También, Saidi (2002), refiere que las políticas para mejorar la calidad de los docentes suponen fuerte impacto presupuestario. La complejidad y el gran número, como características propias del sector, así como su condición de personal-intensivo, determinan que cualquier estrategia que se plantee tiene fuertes implicancias presupuestarias.

Como resultado de las peculiaridades en la complicación, se puede observar que no todo docente tiene la misma metodología de enseñanza. Cada quien busca la forma como llegar al entendimiento de sus alumnos, y que sea de manera dinámica y poco complicada. Asimismo, se determina que depende de qué nivel de competitividad y preparación educativa tenga el docente.

Las estrategias se determinan mediante la capacidad de los docentes que demandan cambios sistemáticos, las distintas estrategias, para su perfeccionamiento, pretenden que tan considerado puede llegar a ser la responsabilidad que asumen dentro de una institución. Y es un conjunto de Reglas, Regulaciones y Procedimientos (RR&P) que concretan el marco legal y las tecnologías establecidas tanto para la elaboración como para la toma de disposiciones en todo lo que tiene relación con sus funciones trascendentales (Saidi, 2002). Es suficientemente habitual que las RR&P posean períodos de obsolescencia, y que perpetúen como parte de la rutina del procedimiento educativo. De tal forma, este contenido surge cuando se satisface ejecutar cualquier transformación ya que probablemente hay RR&P que necesitan modernización o que corresponden ser acondicionadas a las permutaciones de las políticas, e incluso algunas deben ser eliminadas.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **1.4.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre clima laboral y desempeño en profesores de educación primaria de la institución educativa N° 64005, Francisco Bolognesi, Callería, 2018?

##### **1.4.2. Problemas específicos**

a) ¿Qué relación existe entre clima laboral y la dimensión pedagógica del desempeño en profesores de educación primaria

de la institución educativa N° 64005, Francisco Bolognesi, Callería, 2018?

b) ¿Qué relación existe entre clima laboral y la dimensión cultural del desempeño en profesores de educación primaria de la institución educativa N° 64005, Francisco Bolognesi, Callería, 2018?

c) ¿Qué relación existe entre clima laboral y la dimensión política del desempeño en profesores de educación primaria de la institución educativa N° 64005, Francisco Bolognesi, Callería, 2018?

### **1.5. Justificación del estudio**

Esta investigación se justifica, considerando lo precisado por la Universidad César Vallejo (2015), en los términos siguientes:

Respecto de su relevancia social, esta investigación será de provecho para futuros investigadores quienes encontrarán en esta un antecedente de estudio respecto al clima laboral y el desempeño docente. Así, aun cuando se realice un estudio sobre las variables que se precisan en esta investigación u otras similares, se poseerá una base o propuesta previa que contribuya en la orientación de esas investigaciones.

En lo práctico, permitirá plantear diversas acciones que busquen mejorar los factores que se relacionan con el clima laboral y el desempeño docente, a fin de establecer relaciones directas entre ambas variables; es decir, se contribuye, socializada la investigación, con la toma de decisiones.

En cuanto a su valor teórico, esta investigación permite la actualización y validez de información teórica que brinda soporte al estudio, además que se sabrá el comportamiento de las variables clima laboral y desempeño docente.

En lo metodológico; permite aportar con los procesos de análisis y procesamiento de la información recolectada y la confirmación de la validez trascendencia de los instrumentos empleados en el estudio.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre clima laboral y desempeño en profesores de educación primaria de la institución educativa N° 64005, Francisco Bolognesi, Callería, 2018.

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

- a) Existe relación significativa entre clima laboral y la dimensión pedagógica del en profesores de educación primaria de la institución educativa N° 64005, Francisco Bolognesi, Callería, 2018.
- b) Existe relación significativa entre clima laboral y la dimensión cultural del desempeño en profesores de educación primaria de la institución educativa N° 64005, Francisco Bolognesi, Callería, 2018.
- c) Existe relación significativa entre clima laboral y la dimensión política del desempeño en profesores de educación primaria de la institución educativa N° 64005, Francisco Bolognesi, Callería, 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar si existe relación significativa entre clima laboral y desempeño en profesores de educación primaria de la institución educativa N° 64005, Francisco Bolognesi, Callería, 2018.

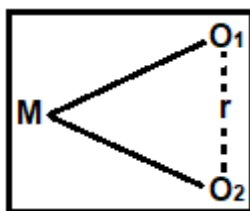
### 1.7.2. Objetivos específicos

- a) Determinar si existe relación significativa entre clima laboral y la dimensión pedagógica del desempeño en profesores de educación primaria de la institución educativa N° 64005, Francisco Bolognesi, Callería, 2018.
- b) Determinar si existe relación significativa entre clima laboral y la dimensión cultural del desempeño en profesores de educación primaria de la institución educativa N° 64005, Francisco Bolognesi, Callería, 2018.
- c) Determinar si existe relación significativa entre clima laboral y la dimensión política del desempeño en profesores de educación primaria de la institución educativa N° 64005, Francisco Bolognesi, Callería, 2018.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

Considerando lo propuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2010), el diseño de investigación es correlacional transeccional. Correlacional, porque además de tener el propósito de conocer el comportamiento de las variables de investigación, lo que se prioriza es determinar cómo se comporta una variable en relación o vínculo con la otra variable; transeccional, porque los datos se recolectaron en un solo momento, es decir, sin ejercer estímulo alguno previo sobre cualquiera de las variables. El esquema es:



Donde:

M: Muestra de estudio

O1: Observación a la variable clima laboral

O2: Observación a la variable desempeño en profesores

r: Tipo de relación



## 2.2. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems e índices
<b>Clima laboral</b>	Se infiere de lo expuesto por Palma, S. (2004), que el clima laboral es el conjunto de condiciones en los que se desarrolla el trabajo en una entidad, sean estas forjadas desde la gestión o desarrolladas por los trabajadores, y que orientan la ejecución de acciones de superación de falencias, implementación de mejoras y optimización de lo positivo existente.	Es la forma como se percibe la interacción en la entidad de trabajo, a través de las dimensiones: Autorrealización Involucramiento Laboral Supervisión Comunicación Condiciones Laborales	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Apreciación del personal en su desarrollo personal y profesional.</li> </ul>	Muy eficiente Eficiente Regular Deficiente Muy deficiente
			Involucramiento Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Se identifica con los valores organizacionales.</li> <li>•Se compromete con el cumplimiento</li> <li>•Participa en el desarrollo de la organización.</li> </ul>	
			Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Apreciación de la funcionalidad en la empresa.</li> <li>•Consideración jerárquica en la supervisión.</li> <li>•Apoyo y orientación en las tareas.</li> </ul>	
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Fluidez de la comunicación.</li> <li>•Celeridad de la comunicación.</li> <li>•Claridad y coherencia en la comunicación.</li> </ul>	
			Condiciones Laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Proveer elementos materiales, económicos y psicosociales necesarios</li> </ul>	
<b>Desempeño en profesores</b>	Está referido a las competitividades y las ocupaciones que determinan una buena enseñanza y que son exigiblemente a todo pedagógico de educación de la nación (Ministerio de Educación, 2012)	Es el proceso de cuantificar el nivel de competitividad y el desempeño en las funciones propias del docente, manifestado en las dimensiones: Dimensión pedagógica, dimensión cultural, dimensión política.	Dimensión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Planificación anual.</li> <li>•Planifica las unidades y sesiones.</li> <li>•Existe coherencia entre aprendizaje esperado.</li> <li>•Existe coherencia entre indicadores e instrumentos.</li> <li>•Utiliza la información.</li> <li>•Considera las experiencias previas.</li> <li>•Crea y aprovecha.</li> <li>•Transfiere los aprendizajes.</li> <li>•Orienta la elaboración.</li> <li>•Inserta las TIC.</li> <li>•Desarrolla actividades.</li> <li>•Realiza la metacognición.</li> <li>•Monitorea.</li> </ul>	Eficiente Regular Deficiente

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retroalimentación.</li> <li>• Utiliza instrumentos pertinentes.</li> <li>• Coevaluación, la autoevaluación y la heteroevaluación.</li> </ul>	
			Dimensión cultural	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es puntual.</li> <li>• Es productivo y cabal.</li> <li>• Conoce el tema.</li> <li>• Participa.</li> <li>• Motiva a los escolares.</li> <li>• Mantiene comunicación con su entorno</li> <li>• Incorpora y sistematiza los saberes.</li> <li>• Se relaciona con costumbres y creencias comunitarias.</li> <li>• Muestra respeto.</li> <li>• Motiva.</li> </ul>	
			Dimensión política	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima de clase apropiado.</li> <li>• Comunicación asertiva.</li> <li>• Demuestra equidad y justicia.</li> <li>• Estimula la participación.</li> <li>• Respeta y considera a los estudiantes.</li> <li>• Se preocupa.</li> <li>• Orienta.</li> <li>• Orienta y actúa.</li> <li>• Contribuye con el escolar.</li> <li>• Práctica valores.</li> </ul>	

### 2.3. Población y muestra

La población en estudio fue muestral, es decir fue todo el personal docente de la institución educativa N° 64005, Francisco Bolognesi, ubicada en la Av. Lloque Yupanqui s/n., A.H. 9 de Octubre de Pucallpa y se encuentra dentro de la jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Pucallpa, siendo un total de 14 docentes de educación primaria.

#### Población muestral

	Hombres		Mujeres		Total	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Docentes	6	42.9	8	57.1	14	100.0
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>42.9</b>	<b>8</b>	<b>57.1</b>	<b>14</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia.

### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica empleada fue la encuesta, la que permitió una aproximación directa a la unidad muestral con el fin de obtener sus respuestas en función de sus percepciones. Los instrumentos empleados fueron el cuestionario de clima laboral CL-SPC que fue validado en cuanto a la coherencia entre las dimensiones y los reactivos a través del método de jueces o juicio de expertos, con un resultado de 0.87 y el análisis del poder discriminativo de los ítems, cuyo resultado fue de 0.84. El resultado de la prueba de confiabilidad alfa de Cronbach fue de 0.97 (Palma, 2004). El cuestionario de desempeño docente también se validó mediante juicio de expertos y el análisis de fiabilidad alfa de Cronbach dio como resultado 0.86 (Cometivos, 2016).

### 2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se siguió el método cuantitativo del modo que se precisa:

Elaboración de las bases de datos de ambas variables.

Elaboración de tablas unidimensionales y bidimensionales de distribución de frecuencias relativas y figuras que representen la información de las tablas.

Cálculo de la correlación entre las variables a través de las pruebas  $r$  de Pearson y Rho Spearman; no se realizó prueba de hipótesis, puesto que, al haber trabajado con toda la población Institucional.

## **2.6. Aspectos éticos**

En esta investigación se ha respetado la autoría de cada cita considerada y se ha conservado el anonimato de las unidades de análisis.

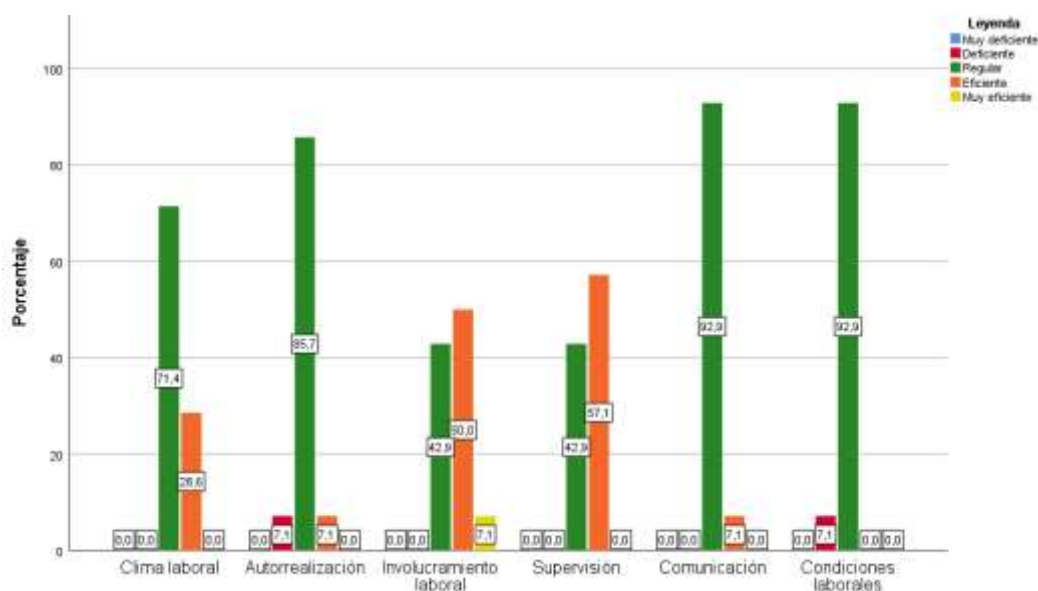
### III. RESULTADOS

**Tabla 1**

***Distribución de frecuencias: Clima laboral y dimensiones***

	Clima laboral		Involucramiento laboral				Supervisión		Comunicación		Condiciones laborales	
	fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Deficiente	0	0,0%	1	7,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	7,1%
Regular	10	71,4%	12	85,7%	6	42,9%	6	42,9%	13	92,9%	13	92,9%
Eficiente	4	28,6%	1	7,1%	7	50,0%	8	57,1%	1	7,1%	0	0,0%
Muy eficiente	0	0,0%	0	0,0%	1	7,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100,0%</b>	<b>14</b>	<b>100,0%</b>	<b>14</b>	<b>100,0%</b>	<b>14</b>	<b>100,0%</b>	<b>14</b>	<b>100,0%</b>	<b>14</b>	<b>100,0%</b>

*Fuente:* Elaboración propia.



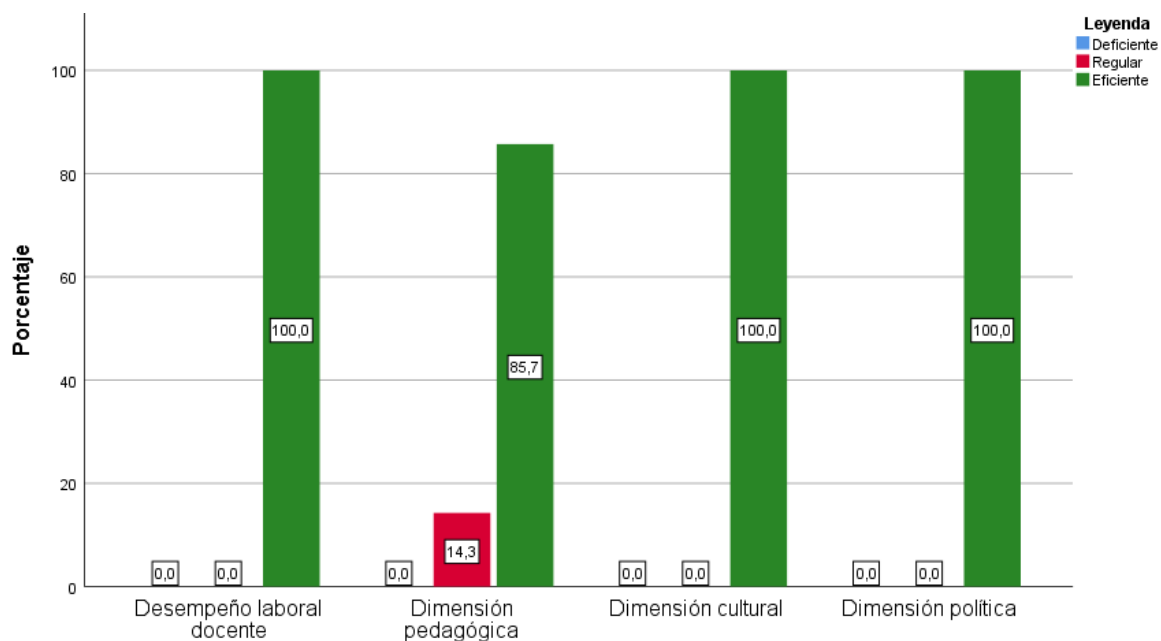
**Figura 1.** Clima laboral y dimensiones

**Descripción:** La tabla y su gráfico muestran que, en cuanto a la variable Clima laboral: 71.4% la percibe en el nivel regular y 28.6% en el nivel eficiente. Respecto a la dimensión Autorrealización: 85.7% la percibe en el nivel Regular y sendos 7.1% en los niveles deficiente y eficiente. En cuanto a la dimensión Involucramiento laboral: 50% la percibe en el nivel Eficiente, 42.9% en el nivel Regular y 7.1% en el nivel muy eficiente. Respecto a la dimensión Supervisión: 57.1% la percibe en el nivel eficiente y 42.9% en el nivel regular. En cuanto a la dimensión Comunicación: 92.9% la percibe en el nivel regular y 7.1% en el nivel eficiente. Y respecto a la dimensión Condiciones laborales: 92.9% la percibe en el nivel regular y 7.1% en el nivel deficiente.

**Tabla 2**  
**Distribución de frecuencias: Desempeño laboral y dimensiones**

	Desempeño laboral docente		Dimensión pedagógica		Dimensión cultural		Dimensión política	
	fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%
Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Regular	0	0,0%	2	14,3%	0	0,0%	0	0,0%
Eficiente	14	100,0%	12	85,7%	14	100,0%	14	100,0%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100,0%</b>	<b>14</b>	<b>100,0%</b>	<b>14</b>	<b>100,0%</b>	<b>14</b>	<b>100,0%</b>

*Fuente:* Elaboración propia.



**Figura 2.** Desempeño laboral y dimensiones

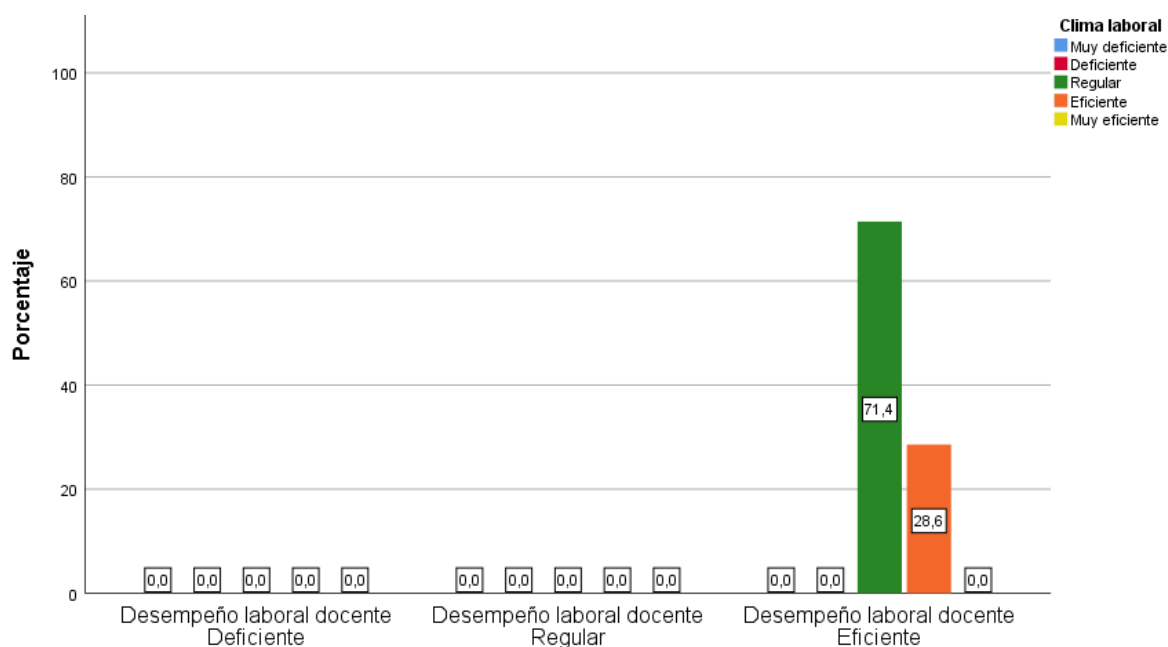
**Descripción:** La tabla y su gráfico muestran que, en cuanto a la variable Desempeño laboral docente: el 100% refiere que se encuentra en el nivel Eficiente. Respecto a la dimensión pedagógica: 85.7% se encuentra en el nivel Eficiente y 14.3% en el nivel Regular. En cuanto a la dimensión cultural: el 100% se ubica en el nivel Eficiente. Respecto a la dimensión política: el 100% se encuentra en el nivel Eficiente.

Tabla 3

**Relación: Clima laboral\*Desempeño laboral docente**

		Desempeño laboral docente							
		Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
		Fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%
Clima laboral	Muy deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Regular	0	0,0%	0	0,0%	10	71,4%	10	71,4%
	Eficiente	0	0,0%	0	0,0%	4	28,6%	4	28,6%
	Muy eficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>14</b>	<b>100,0%</b>	<b>14</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia.



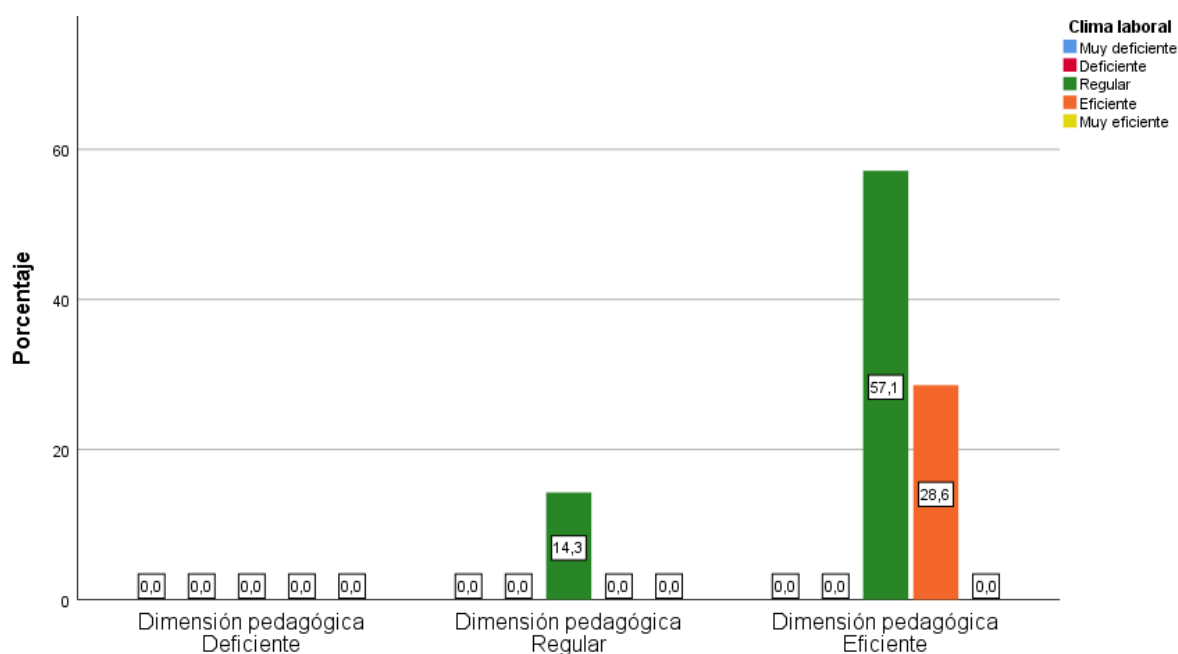
**Figura 3.** Relación: Clima laboral\*Desempeño laboral docente

**Descripción:** La tabla y su gráfico muestran que, el mayor porcentaje de la población muestra, representado por el 71,4% posee un desempeño laboral docente en el nivel Eficiente, y a su vez, percibe el clima laboral en el nivel Regular, en la sede de estudio.

**Tabla 4**  
**Relación: Clima laboral\*Dimensión pedagógica**

		Dimensión pedagógica							
		Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
		Fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%
Clima laboral	Muy deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Regular	0	0,0%	2	14,3%	8	57,1%	10	71,4%
	Eficiente	0	0,0%	0	0,0%	4	28,6%	4	28,6%
	Muy eficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
<b>Total</b>		<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>2</b>	<b>14,3%</b>	<b>12</b>	<b>85,7%</b>	<b>14</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Elaboración propia.



**Figura 4.** Relación: Clima laboral\*Dimensión pedagógica

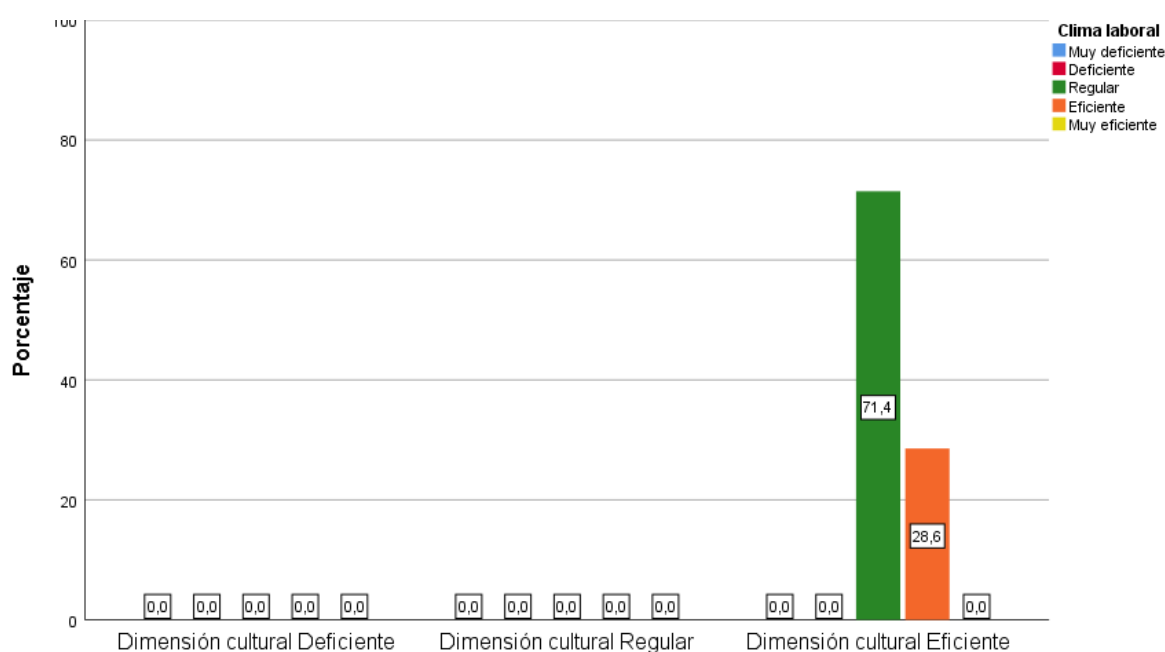
**Descripción:** La tabla y su gráfico muestran que, el mayor porcentaje de la población muestra, representado por el 57.1% posee un desempeño laboral docente, en la dimensión pedagógica, en el nivel Eficiente, y a su vez, percibe el clima laboral en el nivel Regular, en la sede de estudio.



**Tabla 5**  
**Relación: Clima laboral\*Dimensión cultural**

		Dimensión cultural							
		Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
		Fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%
Clima laboral	Muy deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Regular	0	0,0%	0	0,0%	10	71,4%	10	71,4%
	Eficiente	0	0,0%	0	0,0%	4	28,6%	4	28,6%
	Muy eficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
<b>Total</b>		<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>14</b>	<b>100,0%</b>	<b>14</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Elaboración propia.



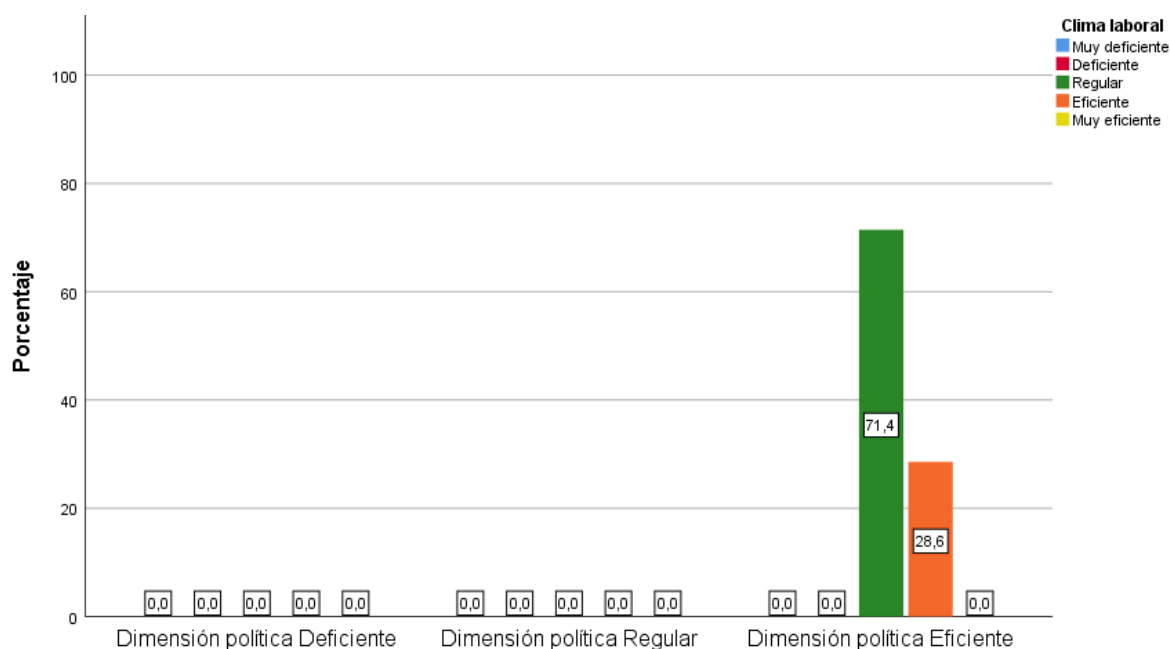
**Figura 5.** Relación: Clima laboral\*Dimensión cultural

**Descripción:** La tabla y su gráfico muestran que, el mayor porcentaje de la población muestra, representado por el 71.4% posee un desempeño laboral docente, en la dimensión cultural, en el nivel Eficiente, y a su vez, percibe el clima laboral en el nivel Regular, en la sede de estudio.

**Tabla 6**  
**Relación: Clima laboral\*Dimensión política**

		Dimensión política						Total	
		Deficiente		Regular		Eficiente			
		Fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%
Clima laboral	Muy deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Regular	0	0,0%	0	0,0%	10	71,4%	10	71,4%
	Eficiente	0	0,0%	0	0,0%	4	28,6%	4	28,6%
	Muy eficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>14</b>	<b>100,0%</b>	<b>14</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Elaboración propia.



**Figura 6.** Relación: Clima laboral\*Dimensión política

**Descripción:** La tabla y su gráfico muestran que, el mayor porcentaje de la población muestra, representado por el 71.4% posee un desempeño laboral docente, en la dimensión política, en el nivel Eficiente, y a su vez, percibe el clima laboral en el nivel Regular, en la sede de estudio.

### Cálculo de las correlaciones a través de los puntajes

Considerando que se ha desarrollado la investigación con toda la población, entonces no corresponde prueba de hipótesis, según se colige de lo afirmado por Barreto (2006), sin embargo, con el propósito de demostrar la existencia o no de correlaciones entre las variables se ha calculado estas, empleando tanto el coeficiente de correlación de Pearson como el de Spearman, más aún cuando ambos poseen la misma escala de interpretación.

**Tabla 7**  
**Cálculo de las correlaciones**

Variables	R Pearson	Rho Spearman
Clima laboral y desempeño docente	0,474	0,207
Clima laboral y la dimensión pedagógica	0,639	0,509
Clima laboral y la dimensión cultural	0,123	-0,02
Clima laboral y la dimensión política	0,126	0,131

**Fuente:** Elaboración propia

Siendo la escala de interpretación (Hernández, Fernández y Baptista (2010)):

-1	Correlación negativa perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva perfecta

Se puede evidenciar en la tabla 7 que en ningún caso existe correlaciones entre alta y perfecta, por el contrario, solo existen entre clima laboral y desempeño docente y entre clima laboral y la dimensión pedagógica correlaciones positivas moderadas y entre clima laboral y la dimensión cultural y clima laboral y la dimensión política correlaciones positivas bajas, esto es empleando el coeficiente de correlación de Pearson. Pero si se aplica el coeficiente de correlación de Spearman la correlación entre clima laboral y la dimensión cultural es negativa muy baja; en los demás casos los resultados son similares.

#### IV. DISCUSIÓN

Esta discusión se realiza por la necesidad de responder al problema de investigación que pretende conocer cuál es la relación entre clima laboral y desempeño docente en profesores de educación primaria de la sede de estudio, tras el procesamiento de los datos, se obtuvo que el mayor porcentaje de la población muestral se aglomera en el nivel Regular del clima laboral y en el nivel Eficiente del desempeño laboral, evidenciándose comportamientos diferentes en ambas variables, y en la distinta percepción de los individuos en particular acerca de cada variable.

La tabla 1 muestra que el nivel preponderante en cuanto a la variable clima laboral fue Regular, resultado que muestra de acuerdo a lo obtenido por Aguado, J. (2012) que obtuvo que existe un nivel aceptable del clima organizacional y de las dimensiones estructura, recompensa e identidad. El clima organizacional es bueno e influye en los comportamientos de los docentes quienes se desempeñan de manera adecuada, producen, se adaptan y satisfacen las exigencias de los directivos; así también, este resultado muestra oposición al obtenido por Ruiz, Reyes, y Suárez, (2014) quienes concluyeron que el 70% de los docentes no se sienten a gusto con el clima laboral ya que manifiestan que los directivos no son los suficientemente comunicativos, no acostumbran trabajar en equipo y difícilmente participan activamente de todas las actividades, mientras que el 75% del personal del área administrativa manifestó no sentirse tan a gusto con el clima laboral, ya que muchas veces trabajan sin que los docentes se involucren.

Así también, en la tabla 2, acerca de la variable desempeño docente, el nivel preponderante es Eficiente; resultados que permiten observar la tendencia y heterogeneidad de las percepciones de las unidades muestrales respecto de las variables, resultado que muestra acuerdo con el obtenido por Juárez, A. (2012) que obtuvo que, en cuanto al objetivo general el nivel de desempeño de los docentes de secundaria según el docente, el estudiante y el subdirector de formación general en una institución educativa policial de la Región Callao, tiene una elevada tendencia a presentar niveles buenos.

La tabla 3, acerca de la relación entre las variables clima laboral y desempeño docente, corroboran lo especulado en las tablas unidimensionales anteriores, mostrando que el mayor porcentaje de la población muestral se encuentra en la intersección de un clima laboral regular y desempeño docente eficiente.

Las tablas 4, 5 y 6, referidas a la variable clima laboral y su relación con las dimensiones del desempeño docente: dimensión pedagógica, dimensión cultural y dimensión política, muestran resultados análogos al obtenido a nivel de variable, demostrando que tanto a nivel particular la intersección de las modalidades en las variables es la misma. En este sentido, considerando la tabla 7 se colige que las variables, al poseer la mayor frecuencia de intersección en modalidades no equivalentes, la relación entre las variables en estudio es positiva moderada.

Estos resultados muestran oposición al obtenido por Pereira (2014), quien obtuvo que debido a la existencia de un ambiente armónico y respetuoso entre los empleados de la institución y cada uno de los empleados reconoce al otro como par, se infiere la incidencia del clima laboral en el servicio al cliente, ya que los compañeros de trabajo y los clientes internos y externos necesitan calidad en el servicio, cabe mencionar que las remuneraciones, armonía, experiencia, colaboración, comunicación, higiene y seguridad, son factores preponderantes; también muestra oposición a lo concluido por Mendoza, A. (2011) que obtuvo que existe una relación significativa entre ambas variables. Además de la relación altamente significativa entre el comportamiento institucional, la capacidad organizacional y la dinámica institucional.

## V. CONCLUSIONES

- Primero. Existe relación positiva moderada entre clima laboral y desempeño en profesores de educación primaria de la Institución Educativa N° 64005, Francisco Bolognesi, Callería, 2018, debido a que 71.4% posee un desempeño laboral docente en el nivel Eficiente, y a su vez, percibe el clima laboral en el nivel Regular.
- Segundo. Existe relación positiva moderada entre clima laboral y la dimensión pedagógica del desempeño en profesores de educación primaria de la Institución Educativa N° 64005, Francisco Bolognesi, Callería, 2018, debido a que 57.1% posee un desempeño laboral docente, en la dimensión pedagógica, en el nivel Eficiente, y a su vez, percibe el clima laboral en el nivel Regular.
- Tercero. Existe relación positiva baja entre clima laboral y la dimensión cultural del desempeño en profesores de educación primaria de la Institución Educativa N° 64005, Francisco Bolognesi, Callería, 2018, debido a que 71.4% posee un desempeño laboral docente, en la dimensión cultural, en el nivel Eficiente, y a su vez, percibe el clima laboral en el nivel Regular.
- Cuarto. Existe relación positiva baja entre clima laboral y la dimensión política del desempeño en profesores de educación primaria de la Institución Educativa N° 64005, Francisco Bolognesi, Callería, 2018, debido a que 71.4% posee un desempeño laboral docente, en la dimensión política, en el nivel Eficiente, y a su vez, percibe el clima laboral en el nivel Regular.

## VI. RECOMENDACIONES

- Primero. A los directivos de educación primaria de la Institución Educativa N° 64005, Francisco Bolognesi, Callería, promover actividades que beneficien y promuevan la construcción de un clima laboral ideal, ya que se ha obtenido que el clima laboral en la institución, aun cuando no se encuentra en el nivel más bajo, tampoco se encuentra en el nivel ideal.
- Segundo. A los docentes de educación primaria de la Institución Educativa N° 64005, Francisco Bolognesi, Callería, mantener y dentro de lo posible utilizar diferentes métodos y herramientas para mejorar su desempeño, ya que se obtuvo que en la institución educativa este es eficiente.
- Tercero. A los padres de familia de la Institución Educativa N° 64005, Francisco Bolognesi, Callería, contribuir con la mejora de las formas de aproximación a la escuela a la implementación de un clima laboral favorable y un desempeño docente eficiente.
- Cuarto. A los directivos de educación primaria de la Institución Educativa N° 64005, Francisco Bolognesi, Callería, realizar talleres de habilidades sociales comunicativas donde se trate el manejo del conflicto y el estrés. A la vez, realizar actividades recreativas y deportivas que permitan liberar la tensión y el estrés del personal de la Institución, además de ser una buena forma de socializar.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguado J. (2012) en su tesis "*Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según las perspectivas de los docentes*", tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Aguilera V. (2011) en su tesis "*Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro*". Tesis doctoral, de la Universidad de Alcalá, España.
- Alonso, C., Gallego, D. J. y Honey (2005). *Los estilos de aprendizaje. Procedimientos de diagnóstico y mejor.* 6ta. Edición. Bilbao-España: Mensajero.
- Barriga, R. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María – Lima, 2016.* Tesis. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Castilla, E. (2000). *Didáctica universitaria.* Editorial San Marcos, Lima.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano.* Colombia, McGraw Hill.
- Cometivos, J. (2016). *Formación continua y desempeño laboral docente en la Institución Educativa "Santa Rosa" de Pucallpa-2016.* Tesis Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Cruz, C. (2015), en su tesis de maestría "*Incidencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional del Instituto Nacional Penitenciario - Pucallpa-2014*", Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Díaz, S. (2016), en su tesis de maestría "*Gestión del personal y clima laboral en trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2015*", Universidad César Vallejo - Trujillo.

- Espinosa, G. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, Provincia de El oro, en el año lectivo 2013-2014*. Tesis. Portovelo: Universidad Técnica Particular de Loja.
- García, G. y Segura, L. (2014). *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del Distrito de Cajay – 2013*. Tesis. Huari: Universidad Católica Sedes Sapientiae.
- García, M. (2012). *Importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad*. México: Universidad Autónoma de Tamaulipas.
- Gómez, J. (2011). Teoría de la evaluación de desempeño docente. En Portal Teorías conductistas y cognitivas del aprendizaje. Recuperado el 29 de marzo del 2018. Disponible en: <http://teoriasconductistasdelaprendizaje.blogspot.pe>
- Guzmán, B. (2015). *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora*. Tesis. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Huamán, T. y Paniagua, M. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 “Húsares de Junín” de distrito de Ate – Lima 2014*. Tesis. Lima: Universidad César Vallejo.
- Juárez, A. (2012). *Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao*. Tesis. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Maldonado, R. (2012). *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes*. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Martínez, O. (2007). *El desarrollo profesional de los docentes de secundaria: incidencia de algunas variables personales y de actuación profesional*. Tesis. España: Universidad Autónoma de Barcelona.

- Mendoza, A. (2011). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 9 – Callao*. Tesis. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Ministerio de Educación (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: MINEDU.
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL-SPC. Manual*. Perú. Disponible en [www.academia.edu](http://www.academia.edu)
- Pereira, C. (2014) en la tesis “*Clima laboral y servicio al cliente*”. Tesis de pregrado. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Piña, R. (2010). *El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la Universidad Particular de Iquitos*. Tesis. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Ruiz, E. Reyes, B.y Suárez O.(2014) en su tesis “*Clima y satisfacción laboral en el personal docente y no docente de la I.E. N° 82753, distrito de Llapa, provincia San Miguel – Cajamarca. 2014*”, tesis de pregrado, Universidad César Vallejo - Trujillo.
- Saidi, M. (2002). *Organización de los Ministerios de Educación y capacidades institucionales*. En *Inés Aguerro*, Ministerio de Educación de la estructura jerárquica a la organización en red, IPEE/UNESCO-Buenos Aires.
- Salinas, E. (2014). *La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la institución educativa policía nacional del Perú, Juan Linares Rojas, Callao-2013*. Tesis. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Senge, P. (1990). *La quinta disciplina*. España: Editorial Granica Española.

# ANEXOS

## ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

**Título:** Clima laboral y desempeño docente en profesores de educación primaria de la Institución Educativa N° 64005, Francisco Bolognesi, Callería, 2018  
**Autora:** Rosa Mercedes Rios Saldaña.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES/ INDICADORES	METODOLOGÍA
<b>General</b> ¿Qué relación existe entre clima laboral y desempeño en profesores de educación primaria de la institución educativa N° 64005, Francisco Bolognesi, Callería, 2018?	<b>General</b> Determinar si existe relación significativa entre clima laboral y desempeño en profesores de educación primaria de la institución educativa N° 64005, Francisco Bolognesi, Callería, 2018.	<b>General</b> Existe relación significativa entre clima laboral y desempeño en profesores de educación primaria de la institución educativa N° 64005, Francisco Bolognesi, Callería, 2018.	<b>Variable 1:</b> <b>Clima laboral</b>	Autorrealización Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales	<b>Diseño :</b> No experimental  <b>Tipo:</b> Correlacional  <b>Población:</b> 14 docentes  <b>Muestra:</b> 14 docentes  <b>Técnica:</b> Cuestionarios de clima laboral y de desempeño docente.  <b>Método y análisis de datos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tablas unidimensionales y bidimensionales de distribución de frecuencias relativas y figuras que representen la información de las tablas.</li> </ul>
<b>Específicos</b> ¿Qué relación existe entre clima laboral y la dimensión pedagógica del desempeño en profesores de educación primaria de la institución educativa N° 64005, Francisco Bolognesi, Callería, 2018? ¿Qué relación existe entre clima laboral y	<b>Específicos</b> Determinar si existe relación significativa entre clima laboral y la dimensión pedagógica del desempeño en profesores de educación primaria de la institución educativa N° 64005-Francisco	<b>Específicos</b> Existe relación significativa entre clima laboral y la dimensión pedagógica del desempeño en profesores de educación primaria de la institución educativa N° 64005-Francisco		<b>Variable 2:</b> <b>Desempeño en profesores</b>	

<p>la dimensión cultural del desempeño en profesores de educación primaria de la institución educativa N° 64005, Francisco Bolognesi, Callería, 2018? ¿Qué relación existe entre clima laboral y la dimensión política del desempeño en profesores de educación primaria de la institución educativa N° 64005- Francisco Bolognesi, Callería, 2018?</p>	<p>Bolognesi, Callería, 2018. Determinar si existe relación significativa entre clima laboral y la dimensión cultural del desempeño en profesores de educación primaria de la institución educativa N° 64005, Francisco Bolognesi, Callería, 2018. Determinar si existe relación significativa entre clima laboral y la dimensión política del desempeño en profesores de educación primaria de la institución educativa N° 64005, Francisco Bolognesi, Callería, 2018.</p>	<p>Bolognesi, Callería, 2018. Existe relación significativa entre clima laboral y la dimensión cultural del desempeño en profesores de educación primaria de la institución educativa N° 64005, Francisco Bolognesi, Callería, 2018. Existe relación significativa entre clima laboral y la dimensión política del desempeño en profesores de educación primaria de la institución educativa N° 64005, Francisco Bolognesi, Callería, 2018.</p>			
---	---	---	--	--	--

## ANEXO 2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSGRADO**

<b>Nº 1</b>
-------------

### CUESTIONARIO: CLIMA LABORAL (CL-SPC)

**Estimado trabajador:** Este cuestionario pretende recoger tu percepción acerca cómo es el clima laboral en la entidad donde labora. Es anónimo, por lo que te pedimos honestidad. Escribe una equis (X) debajo de la alternativa que consideres apropiada. Muchas gracias.

Reactivos		Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la Institución.					
2	Se siente comprometido con el éxito de la Institución.					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El Director se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la Institución se mejora continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi Institución fluye la información adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.					
12	Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la Institución.					
18	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los directivos expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la Institución se hacen las cosas mejor cada día					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción cortés con los directivos.					
25	Se cuenta con oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la Institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe una buena administración de los recursos.					

31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una actividad estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La Institución fomenta y promueve la comunicación.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otros sectores del Estado.					
36	La Institución promueve el desarrollo del personal					
37	Los productos y/o servicios de la institución son motivos de orgullo del personal.					
38	Los objetivos están claramente definidos.					
39	El Director escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión del trabajo.					
41	Se promueva la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión y misión de valores en la Institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre todo el personal de la Institución.					
45	Se dispone de tecnología que facilita del trabajo.					
46	Se reconoce los logros en el trabajo.					
47	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la Institución.					
49	Se conoce los avances de otras áreas de la Institución.					
50	Las remuneraciones están de acuerdo con el desempeño y los logros.					



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## ESCUELA DE POSGRADO

**Nº 2**

### CUESTIONARIO AL DIRECTIVO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE

Estimado Directivo: Este cuestionario tiene como propósito recoger información de los docentes a su cargo. Es confidencial y tiene fines de investigación. Escriba una equis (X) debajo de la opción que considere pertinente a su percepción. Muchas gracias

**DATOS GENERALES**

I.E.: \_\_\_\_\_ Lugar: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_  
 Nombre del docente: \_\_\_\_\_ Condición: \_\_\_\_\_

ESCALA DE VALORACIÓN		
SÍ	EN PROCESO	NO
3	2	1

Dimensión pedagógica		Escala de valoración		
		1	2	3
01	Planifica el trabajo anual de manera adecuada y pertinente.			
02	Planifica las unidades didácticas y sesiones de aprendizaje.			
03	En su sesión de aprendizaje, existe coherencia entre aprendizaje esperado, secuencia didáctica y evaluación.			
04	En la sesión de aprendizaje, existe coherencia entre indicadores e instrumentos de evaluación.			
05	Usa adecuadamente la información de los cuadernos y textos escolares en el proceso de enseñanza aprendizaje.			
06	Considera las experiencias previas de los alumnos.			
07	Crea y aprovecha el conflicto cognitivo.			
08	Transfiere los aprendizajes empleando organizadores, lecturas, casos o estrategias dinámico-reflexivas.			
09	Orienta la elaboración de materiales en los alumnos.			
10	Inserta las TIC en las actividades de las áreas curriculares.			
11	Desarrolla actividades de consolidación de lo aprendido.			
12	Realiza la metacognición.			
13	Monitorea permanentemente el proceso de aprendizaje de los estudiantes.			
14	Brinda la retroalimentación oportunamente para lograr los aprendizajes.			
15	Usa instrumentos de evaluación pertinentes para comprobar los logros de aprendizaje.			
16	Emplea la coevaluación, la autoevaluación y la heteroevaluación.			
Dimensión cultural				
17	Es puntual en la asistencia a clases.			
18	Emplea productiva y cabalmente el tiempo de clases.			
19	Denota conocimiento del tema de clase.			
20	Involucra en las actividades de extensión a las familias de los estudiantes.			
21	Motiva a los escolares, en el marco del desarrollo del área curricular, en la formulación de propuestas de mejora de una realidad.			
22	Comunica a las familias, la marcha pedagógica de los escolares.			
23	Incorpora y sistematiza los saberes culturales de los escolares en el desarrollo de las clases.			
24	Explica las relaciones entre las costumbres y creencias comunitarias y el saber científico convencional.			
25	Muestra respeto por las diferencias innatas de los estudiantes.			
26	Motiva al estudiante en la práctica permanente del respeto.			

<b>Dimensión política</b>				
27	Crea un clima de clase apropiado para el aprendizaje.			
28	Entabla comunicación con los estudiantes en un marco de asertividad.			
29	Demuestra equidad y justicia durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.			
30	Estimula la participación activa de todos los estudiantes.			
31	Respeto y considera las intervenciones y opiniones de los estudiantes.			
32	Atiende a los estudiantes, considerando sus ritmos y estilos de aprendizaje.			
33	Orienta a los estudiantes respecto de la relación entre lo aprendido y su utilidad en el medio social en el que se desarrollan.			
34	Orienta y actúa en la higiene y organización del aula de clase y de la institución educativa.			
35	Contribuye de manera personal y con orientaciones con el cuidado de la infraestructura y del mobiliario escolar.			
36	Demuestra una alta práctica de valores.			

## ANEXO 3. BASE DE DATOS

## Clima laboral

Nº	AUTORREALIZACIÓN		INVOLUCRAMIENTO LABORAL		SUPERVISIÓN		COMUNICACIÓN		CONDICIONES LABORALES		CLIMA LABORAL	
	S	N	S	N	S	N	S	N	S	N	T	N
1	31	3	32	3	32	3	26	3	27	3	148	3
2	32	3	32	3	32	3	26	3	27	3	149	3
3	25	2	27	3	26	3	26	3	25	2	129	3
4	39	4	43	4	38	4	38	4	35	3	193	4
5	31	3	39	4	38	4	33	3	34	3	175	3
6	34	3	42	4	40	4	31	3	34	3	181	4
7	32	3	41	4	39	4	34	3	33	3	179	4
8	32	3	41	4	38	4	30	3	34	3	175	3
9	29	3	35	3	32	3	33	3	31	3	160	3
10	29	3	47	5	38	4	33	3	31	3	178	4
11	28	3	35	3	36	4	28	3	30	3	157	3
12	26	3	36	4	35	3	26	3	29	3	152	3
13	34	3	35	3	33	3	35	3	34	3	171	3
14	27	3	42	4	40	4	31	3	32	3	172	3

## Desempeño en profesores

Nº	Dimensión pedagógica		Dimensión cultural		Dimensión política		Desempeño docente	
	S	N	S	N	S	N	T	N
1	33	2	26	3	27	3	86	3
2	44	3	30	3	30	3	104	3
3	32	2	25	3	28	3	85	3
4	44	3	27	3	28	3	99	3
5	45	3	28	3	30	3	103	3
6	44	3	29	3	30	3	103	3
7	45	3	28	3	30	3	103	3
8	44	3	27	3	28	3	99	3
9	41	3	27	3	27	3	95	3
10	39	3	25	3	27	3	91	3
11	44	3	29	3	29	3	102	3
12	44	3	29	3	30	3	103	3
13	43	3	29	3	30	3	102	3
14	44	3	28	3	29	3	101	3

## ANEXO 4. CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITE LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO



*Dirección Regional de Educación de Ucayali*  
*Unidad de Gestión Educativa Local Coronel Portillo*  
INSTITUCION EDUCATIVA N°64005 – FRANCISCO BOLOGNESI



"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

### CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N°64005 "FRANCISCO BOLOGNESI"-  
PUCALLPA.

#### HACE CONSTAR:

Que la docente ROSA MERCEDES RIOS SALDAÑA ha aplicado un Cuestionario sobre el Desempeño Laboral del Docente dirigido a los directivos y otro cuestionario sobre Clima Institucional a los Docentes, para la realización de su trabajo de investigación titulado, "CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN PROFESORES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64005-FRANCISCO BOLOGNESI, CALLERÍA, 2018", el día 24 de julio del presente año.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado con fines que expide conveniente.

Pucallpa, 24 julio del 2018

 Prof. Daniel M. Galarraga Pineda  
 C.M. 1829952835  
 DIRECTOR



