



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Desempeño docente y clima laboral desde la percepción
docente en una institución educativa de Parcoy, Pataz –
2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:

Br. Rosario Hernández, Katherine Antonie

ASESOR:

Dra. Santa Cruz Terán, Flor Fanny

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ- 2018

Dedicatoria

Al amigo que hasta hoy siempre va junto a mí, por su misericordia y presencia en mi vida. Gracias, Dios.

A mis queridos padres, por acompañarme en el sendero de mis proyectos y alentarme cada día a lograrlos.

A mi esposo y a nuestros tesoros que son mi gran alegría y esperanza, por ser mi luz cada amanecer.

La autora

Agradecimiento

A la plana jerárquica y docente de la Institución Educativa No. 80456 José Carlos Mariátegui, mi más sincero agradecimiento, por su disposición y colaboración en el desarrollo de este trabajo de investigación.

A los maestros y amigos que me han apoyado a lo largo de la realización de esta tesis, por sus aportes, correcciones y sugerencias; las cuales han hecho posible el desarrollo y culminación del presente trabajo.

La autora

Declaratoria de autenticidad

Yo, Br. Katherine Antonie Rosario Hernández, estudiante del Programa de Maestría en Docencia y Gestión Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de Trujillo; declaro que el trabajo académico titulado “Desempeño docente y clima laboral desde la percepción docente en una institución educativa de Parcoy, Pataz – 2018”, presentada, en 80 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, mayo de 2018.



Katherine Antonie Rosario Hernández

DNI N° 18204644

Presentación

Estimados y respetados señores miembros del jurado a continuación les presento la Tesis: “Desempeño docente y clima laboral desde la percepción docente en una institución educativa de Parcoy, Pataz – 2018”, cuyo objetivo es determinar la relación entre el desempeño docente y el clima laboral desde la percepción docente de la Institución Educativa No. 80456 José Carlos Mariátegui, Parcoy, Pataz- 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado Académico de Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Katherine Rosario.

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vi
Índice.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad Problemática	10
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	15
1.4. Formulación del problema	25
1.5. Justificación del estudio	25
1.6. Hipótesis.....	26
1.7. Objetivos.....	28
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de Investigación	29
2.2. Variables operacionalización.....	29
2.3. Población y muestra	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	31
2.5. Métodos de análisis de datos.....	33
2.6. Aspectos éticos	35
III. RESULTADOS	36
IV. DISCUSIÓN	49
V. CONCLUSIÓN.....	54
VI. RECOMENDACIONES.....	55
VII. REFERENCIAS	56
ANEXOS	
Anexo 1: Instrumento: Autoevaluación del desempeño docente	64
Anexo 2: Instrumento: Escala del clima laboral	68
Anexo 3: Ficha técnica: Autoevaluación del desempeño docente.....	71
Anexo 4: Ficha Técnica :Escala de Clima Laboral	72
Anexo 5: Matriz de consistencia	73
Anexo 6: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio IN SITU.....	76
Anexo 7: Matriz de datos	77

Resumen

La presente investigación se realizó para determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 80456 “José Carlos Mariátegui”, donde se consideró como hipótesis: Existe correlación entre el desempeño docente y el clima laboral desde la percepción docente de la Institución Educativa No. 80456 “José Carlos Mariátegui” del distrito de Parcoy, Pataz – 2018.

La población estuvo conformada por 48 docentes, el tipo de investigación fue no experimental, con un diseño descriptivo correlacional. Los instrumentos de medición empleados fueron dos, un Cuestionario de Clima laboral con un total de 30 ítems y un Cuestionario de Desempeño Docente con un total de 20 ítems. Los datos obtenidos se tabularon y se procesaron usando medidas estadísticas, empleando la prueba SPSS versión 22, permitiendo el conocimiento eficaz y rápido del comportamiento de las variables de estudio. Para demostrar la relación entre las variables de estudio se usó la Prueba T de student (coeficiente de Pearson) con una significancia $p < 0.05$.

Se concluyó que, al relacionar el clima laboral con el desempeño docente, se encontró que existe correlación positiva muy alta entre el desempeño docente y el clima laboral dado por el valor 0.980 desde la percepción docente de la Institución Educativa N° 80456 José Carlos Mariátegui. Asimismo, existe una relación significativa entre las dimensiones aprendizaje de los estudiantes ($r = 0.954$), la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes ($r=0.927$), la participación en la gestión de la escuela ($r=0.954$), el desarrollo de la profesionalidad con la identidad docente (0.920) y el clima laboral desde la percepción docente. Además, se comprobó que existe relación significativa entre el desempeño docente con las dimensiones ambiente de trabajo ($r = 0.956$) y la motivación por el trabajo desde la percepción docente ($r = 0.917$).

Palabras clave: Desempeño docente, clima laboral, aprendizaje, gestión, desarrollo profesional, identidad del maestro.

ABSTRACT

The present investigation was carried out to determine the relationship between the work climate and the teaching performance of the Educational Institution No. 80456 "José Carlos Mariátegui", where it was considered as a hypothesis: There is a correlation between the teaching performance and the work climate from the teaching perception of the Educational Institution No. 80456 "José Carlos Mariátegui" of the district of Parcoy, Pataz - 2018.

The population consisted of 48 teachers, the type of research was non-experimental, with a descriptive correlational design. The measuring instruments used were two, a Work Climate Questionnaire with a total of 30 items and a Teacher Performance Questionnaire with a total of 20 items. The data obtained were tabulated and processed using statistical measures, using the SPSS version 22 test, allowing efficient and rapid knowledge of the behavior of the study variables. To demonstrate the relationship between the study variables, Student's T-Test (Pearson correlation coefficient) with a significance $p < 0.05$ was used.

It was concluded that, when relating the work climate with the teaching performance, it was found that there is a very high positive correlation between the teaching performance and the work climate given by the value 0.980 from the teaching perception of Educational Institution No. 80456 José Carlos Mariátegui. Likewise, there is a significant relationship between the dimensions of student learning ($r = 0.954$), teaching for student learning ($r = 0.927$), participation in school management ($r = 0.954$), the development of the professionalism with the teaching identity (0.920) and the work climate from the teaching perception. In addition, it was found that there is a significant relationship between teaching performance with the work environment dimensions ($r = 0.956$) and the motivation for work from the teacher's perception ($r = 0.917$).

Keyword: Teaching performance, work environment, learning, management, professional development, teacher identity.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

En los centros educativos se encuentra que tanto los administrativos como los maestros actúan en función a protocolos propuestos por las autoridades educativas y dentro del entorno en el que los vínculos entre el personal se manifiesten en armonía. De tal manera, es adecuado que el maestro, sea capaz de gobernar las actitudes de sentir, comprender y así controlar y modificar el estado de ánimo, como la forma de relacionarse con los estudiantes.

Por lo tanto, es necesario cultivar un clima laboral armonioso, lo que no significa que la dirección se deje conducir por facetas emocionales propias o ajenas, sino saberlos dirigir y equilibrarlos. Es así, que los centros educativos son aquellos en los que se presentan interacciones entre los que la integran, a fin de dar una formación estudiantil de calidad, además, en sus aulas se efectúa el proceso de enseñanza y de aprendizaje, el cual induce a realizar cambios entre los alumnos y maestros.

Esto se debe a que el mundo está en cambio constante; y uno de los cambios que se ha producido es la toma de conciencia, sobre la sociedad y su protagonismo en la educación. Este protagonismo trae como consecuencia un efecto inmediato: como es la búsqueda de la calidad en los servicios educativos. Las tendencias de las nuevas sociedades condicionan grandes retos en nuestro sistema educativo y reclaman una educación congruente con los requerimientos, expectativas y necesidades educativas de los estudiantes y la comunidad, y que dependerá necesariamente de lo que acontece en las instituciones educativas (Belevan, 2014).

Actualmente, a nivel internacional se han mostrado la deficiencia en la gestión de los centros educativos que según lo señala Casassus (2003), en un estudio remitido a la UNESCO menciona las limitaciones en la conducción de la actividad administrativa como fin último de los centros educativos, junto a áreas laborales que contraponen la producción e

igualdad que aparece en un clima laboral no favorable para desarrollar relaciones entre los entes laborales que puedan llevar a un ambiente de armonía a nivel interno y nivel externo, donde los maestros, demuestran una en baja participación, en su desenvolvimiento académico.

En el desarrollo de este estudio para evaluar la relación del clima laboral y del desempeño docente, se han evaluado diversas investigaciones al respecto. En diferentes países Europeos como España, Francia e Italia, donde se publican pocos estudios del clima laboral y el desempeño docente comparado con los que se encuentran en otros países pertenecientes a la comunidad económica europea, donde mucho de los estudios se proponen a través de consultorías y las evaluaciones son entregadas a quienes encargaron estos estudios o manejados de forma confidencial y la falta de publicación no permite el conocimiento de la evolución de ese constructo en los países antes mencionados, es así, que muchas universidades no tienen una base de datos de las tesis que se desarrollan en sus escuelas de posgrados, lo que dificulta el hecho de publicar la información al respecto (Chiroque, 2006).

En particular, en países de América Latina, las instituciones educativas se han convertido en el reflejo de la sociedad y por lo tanto se relacionen con problema que de ésta se deriven. En este sentido, por constituirse ambientes abiertos, con características diferentes que la transforman en única, pero que comparten particularidades comunes en términos de políticas, planes, programas y proyectos formales, donde transforman su concepción referente a los procesos y técnicas académicas, en función a los momentos de la época.

En Estados Unidos de América, el establecimiento de estándares educativos aparece en los años 80 y se ha implantado con mucha fuerza en la preparación y el desempeño de los docentes. El National Council for Accreditation of Teacher Education ha elaborado un conjunto de estándares asociados a la currícula de cambio, a los docentes, a los

estudiantes y a las instituciones educativas en todas las áreas de la educación (Belevan, 2014).

En Brasil, por ejemplo, se ha elaborado estrategias de carácter sistémico, extenso y profundo en el área docente, a fin de realizar mejoras en el desempeño de los docentes y su clima laboral. Estas estrategias integran, en un cambio coherente, un sistema que asegure la calidad educativa, una estrategia de desarrollo académico, el apoyo a la gestión del desempeño docente en la institución educativa y un programa de motivación e incentivos. Todo lo mencionado anteriormente, asociado a tres grandes ramas de la carrera docente: la formación básica, la entrada a la docencia y el desarrollo docente. En Chile, se da inicio en el 2010 la elaboración de formas de evaluación del desempeño de los docentes proponiendo desarrollarlos en dos dimensiones: primero la elaboración de estándares que valoren el clima laboral y luego el desarrollo gradual de la carrera del docente. Por otro lado, la experiencia mexicana con la carrera del magisterio es que, por no contar con las técnicas e instrumentos necesarios de evaluación del desempeño docente, no ha mejorado la calidad educativa y se ha debido afrontar y sufrir efectos negativos en la educación (Ornelas, 2010, mencionado por Belevan, 2014).

Los centros educativos públicos necesitan de agentes académicos que participen de forma activa en cuanto a lograr un adecuado clima laboral en los múltiples entes de un centro educativo. La sociedad demanda instituciones educativas y maestros en compromiso con el desenvolvimiento social, capaces para instruir a los alumnos y conducirlos paso a paso por la larga y compleja ruta de su aprendizaje. Los maestros necesitan transformarse en buenos intermediarios entre los alumnos y el aprendizaje y depende de quién los lidere para que se mantengan seguros y apoyados en esa ardua tarea. En otro aspecto, conforme los docentes asuman su papel como dirigentes, conduzcan y muestren apoyo a los estudiantes en su actividad académica y asuman su papel como agentes promotores de la comunidad, la educación podrá cambiar.

Es difícil para el Perú, si su sistema educativo carece de competitividad, en un mundo de globalizado donde predomina la alta tecnología de la información y comunicación y el conocimiento especializado. Existe, sin embargo en los centros educativos de nuestro país una gran preocupación por una educación de calidad en el nivel esencial del sistema educativo: la Educación Básica. En tal sentido, observar el rol de la institución y, particularmente del maestro, se hace necesario para tener en cuenta si nuestra educación es de calidad. Dicha verificación, se realiza a través del desempeño del docente y una evaluación que supone un sistema total que implique dos ámbitos: primero el nivel estructural del sistema educativo, directamente con la escuela, y por otro lado de los que son responsables que intervienen en él (Belevan, 2014).

En el Perú se han desarrollado transferencias de tecnologías y corrientes pedagógicas que no relacionan con el nivel actual de educación de nuestra sociedad pluricultural, trayendo como consecuencia un clima laboral que se relaciona positivamente en muchos referentes del desempeño docente como es la ausencia de problemas en el proceso y desarrollo de las actividades las cuales se desarrollan con mucho agrado y satisfacción, y por otro lado, se presenta negativamente, en función a los profesores como a los directores, quienes pueden ser conflictivos y no consecuentes en cuanto a la misión y visión de la educación y su desempeño.

A nivel institucional existe una frecuente preocupación por el desempeño docente el cual constantemente es monitoreado con la finalidad de mejorar su accionar pedagógico, sin embargo se ha observado que el clima de trabajo puede ser un factor necesario para mejorar su actuación en el aprendizaje. Por ello, con el deseo por contribuir con la mejora del clima laboral se propone instrumentos confiables de evaluación docente que aporten a la mejora institucional y a su desempeño profesional. En la institución educativa No. 80456. José Carlos Mariátegui se observó que algunos docentes mostraban incomodidad frente al monitoreo, formación de algunos pequeños grupos, comentarios de estudiantes sobre

supuestas diferencias entre colegas, presentación a destiempo de documentación pedagógica, entre otros. Dicho contexto despertó y originó la idea de investigar si el clima laboral de alguna manera se asociaba con el desempeño de los docentes que trabajan en este centro educativo. Es así como surge la expectativa por realizar este estudio con la finalidad de enfatizar en la mejora del medio laboral educativo, fomentando un eficiente clima laboral en el cual los maestros se muestren a gusto y proporcionen lo mejor de sí a través de su desempeño docente.

1.2 Trabajos previos

En lo que corresponde a los antecedentes, tenemos a Nieves (2014), quien realizó una investigación titulada “Clima laboral y Desempeño Docente en Venezuela, evaluó la asociación presente entre el Desempeño Docente y el Clima Laboral en un centro educativo público del Estado Aragua. Seleccionándose una muestra de 45 docentes con un método probabilístico simple y desarrollándose un proceso sistemático y por fijación porcentual. Se suministraron las Escalas Efido y Evado y el Cuestionario del Perfil del Clima Laboral. Los resultados, muestran que existe una baja relación positiva y no se presenta significancia entre ambas variables de la investigación de acuerdo a la opinión mencionada por maestros y alumnos ($p < 0.05$).

Saccsa (2014) evalúa la “Relación entre el Clima institucional y el desempeño académico de los docentes”. Se consideró un muestreo probabilístico considerando una muestra de 67 docentes, y se aplicó un instrumento que mide el clima institucional de 32 ítems y un instrumento para el desempeño académico con 28 ítems. Los resultados mencionan, que usando el método estadístico de correlación en los indicadores alcanzan un valor de 0.768 con una significancia de $p < 0.05$ que confirma la relación entre el clima organización y el desempeño de los docentes de los centros educativos de la localidad. Con la correlación de Pearson, se encontró una relación entre los recursos humanos y el desempeño los

docentes. Finalmente, se comprueba que existe asociación entre las dimensiones proceso interno y sistema abierto.

Mescua (2014), Realizó su tesis “El Clima Organizacional y el Desempeño Docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario”. La finalidad de este estudio fue evaluar mediante un diseño correlacional el clima organizacional y el desempeño docente. Con una muestra de 60 personas entre directores y maestros de las instituciones educativas del nivel secundario del sector urbano de Pichanaqui. Las conclusiones mencionan que se presenta relación lineal significativa con el clima organizacional y el desempeño docente en los colegios nacionales de la localidad. También, se menciona que existe relación positiva entre la identificación institucional y el desempeño del docente. Se menciona que se presenta asociación entre las relaciones interpersonales con el desempeño docente. También, se encuentra que los niveles conflictivos se asocian con el desempeño docente y finalmente se confirma la relación entre el adecuado nivel de satisfacción docente y el desempeño docente.

Montalvo (2011), en su tesis “El Clima Laboral y su influencia en el Desempeño Docente”, en un estudio correlacional con una muestra de 210 maestros, considerándose dos cuestionarios, uno para el clima laboral con 24 ítems y para el desempeño docente se usó un cuestionario de 46 ítems los siguientes resultados: el 51% de los sujetos que fueron encuestados se percibe el Clima Laboral en un alto nivel, así como el 64% de los encuestados concibe el desempeño docente en un alto nivel respectivamente. La forma gerencial de la dirección y el uso formal de las formas metodológicas, donde se observa que esta relación muestra un 64%. Se llega a la conclusión de que los que fueron encuestados aprecian el estilo gerencial en la dirección en un alto nivel, también se conciben las técnicas metodológicas, en un alto nivel. Al encontrar la relación con el estímulo laboral de la dirección y el nivel de los profesionales, encuentra una moderada relación, donde se muestra que esta relación alcanza un 47%.

1.3 Teorías relacionadas al tema

El desempeño es la acción de cumplir con el desempeño académico o profesional, que por lo mismo, se muestra influenciado por indicadores relacionados al propio maestro, a los estudiantes y al medio. El buen desempeño de los maestros, se conoce desde su ejecución, desde lo que se comprende y puede hacerse, la forma cómo se desenvuelve o se desarrolla, y por los alcances resultados de su presentación.

A fin de alcanzar una definición correcta en cuanto al desempeño, Muchinsky (2002), lo menciona como sinónimo de actitud, es lo que la gente hace, y puede ser admirada. El desempeño consiste en acciones que sobresalen para alcanzar metas de la entidad y ser evaluado en función de lo que realmente se hace. (p. 38)

El quehacer en la educación refiere a la captación de los conocimientos conseguidos en su desarrollo académico, en donde las capacidades del maestro son el dominio del aprendizaje teórico y práctica referente a lo que se aprende y del comportamiento humano, actitudes que desarrollen su aprendizaje y las relaciones entre las personas, dominio de la materia a alcanzar conocimiento de las técnicas, procesos y actitudes para la enseñanza que alcancen el aprendizaje.

El desempeño docente se refiere a cumplir sus actividades; éste se representa por factores relacionados al propio maestro, alumno y al medio ambiente. Montenegro (2007) menciona al desempeño del docente como: El actuar del desempeño que se muestra centrado en una actividad, se fundamenta en la investigación continua de su misma actuación, de tal manera que irá tomando de los momentos que se le presentan lo que se asocia a su propia autoevaluación, así como también la calificación del desempeño conducido por el responsable y el supervisor tratándose como una forma de motivación.

Wilson (1992) menciona que el desempeño del maestro como: El buen desempeño del académico docente como de cualquier otra carrera y que puede referirse por lo que conoce y puede ser la forma cómo se desenvuelve o desde los objetivos que logra con su tarea o actividad.

De tal manera que el desempeño considera la eficiencia como la eficacia de una actividad de carácter constante o de una actividad determinada. Para poder conceptualizar el desempeño del docente, De la Cruz (2008, citado en Montalvo, 2011) ha mencionado que: El desempeño del docente evalúa la calidad del docente a espera que el maestro de educación, considere variadas cualidades como ser: Hombre mujer, actividades laborales, puntualidad, predisposición para laborar, conductas, disciplina, desarrollo educativo, compromiso con la institución, innovación. Asimismo, indica que el "desempeño docente referencia no sólo el trabajo que desarrolla, al tipo de servicio público que realiza, a la importancia de esta actividad en relación con el desarrollo de la comunidad y el ser humano, sino también a la adecuada calificación y calidad profesional con la que se requiere que se haga". (p. 81) Enríquez (2008) menciona que: El maestro es quien debe mantener el dominio de un conocimiento real y complejo, que implica los sucesos en que está inmerso, que actúa con formas de autonomía referente a métodos y técnicas, que desarrolla estrategias de la enseñanza en cuanto a la variedad de los estudiantes, mostrando contextos de aprendizaje, participando de distintas maneras que favorece las formas de desarrollo de conocimientos desde los requerimientos en referente a cada uno de sus alumnos.

Por otro lado, Valdés (2004), menciona que: La evaluación del desempeño de los docentes, implica una serie de supuestos, principios, conceptuales, así como de formas, procesos de los directivos, los estudiantes, sus tutores y maestros, los que se relacionan entre sí, contribuyen a coleccionar y sistematizar conocimientos que tiempo atrás se ha considerado relevante a los efectos para llegar a juicios justificados donde se reconoce la calificación del desempeño del docente. Donde los juicios de valor se tienen en cuenta a efectos de alguna consideración que

se adopte sobre la actividad de la labor de los maestros y su plan de capacitación docente.

En otro aspecto, Picón (1990) refiriéndose a Nieves (2014) afirma que “el educador, ya no debe ser considerarse como repetidor de temas, el educador está en la obligación a ser el individuo que facilite al alumno el aprendizaje, no sólo desde el conocimiento y de la información, sino también de las preferencias, aspiraciones, actitudes e ideales del equipo que dirige”. Es de importancia señalar que la labor del docente implica no sólo la tarea dentro de la sesión, sino la labor que se desenvuelve dentro de los centros de educación, aquí se asocian aspectos como: la emoción del maestro ,por la participación responsable en el desenvolvimiento de las actividades laborales con la familia educativa. Llegamos a la conclusión que la labor del maestro implica dos aspectos, en el aula de clases y en la institución educativa, considerado éste como una organización.

Para, Valdés (2009) en un documento de buenas actividades de evaluación del desempeño del docente, menciona que “es un proceso pausado para conseguir datos validados y confiables, a fin de evaluar y valorar el efecto en la formación que aparece en los estudiantes, el mostrar sus cualidades estudiantiles, su emoción y la característica de sus relaciones dentro del ambiente educacional”. En este aspecto se conoce el informe de Valdés (2004), en la medición que suponga desarrollar una cultura que pretenda observar la evaluación como un informe que permite reflexionar sobre la acción en desarrollo y los resultados alcanzados, a fin de considerar estrategias de mejora en el centro educativo conducidos a resaltar de forma frecuente los obstáculos para alcanzar sus metas.

Murillo y Cuenca (2007) muestran que “un sistema que evalúa el desempeño es el conjunto de mecanismos que permite conceptualizar el grado en que los individuos contribuyan a mejorar los estándares necesarios para la responsabilidad o puesto que representan en la empresa, así como para los fines de la institución”.

Esto es explicable por diferentes razones, algunas que se asocian con el deseo de favorecer los resultados para el aprendizaje de los requerimientos de la educación y la suposición que los docentes tienen una función decisiva en la mejora de sus funciones. Se ha considerado por bastante tiempo que los maestros tomen sus propias decisiones en su gestión del aula, situación que debe considerar un cambio, en lo que se concierne a rendir cuentas referentes a la calidad de sus funciones y que la calificación de su desempeño es una forma de desear que esto suceda. En otro referente, se puede mencionar que evaluar el desenvolvimiento docente que significa que se cumpla sus actividades y ser responsables, así como el rendimiento y las metas alcanzadas en función con el empleo que tiene, en un momento definido y de acuerdo a los resultados alcanzados en la institución.

Valdés (2004) considera que las expectativas para mejora en las instituciones educativas que pueden tener mejoras con los esfuerzos conseguidos en el centro educativo que orienta su interés en un número adecuado de metas prioritarias que llevan los requerimientos del estudiante y motivación del colaborador. Estas metas orientan el centro de atención hacia las tareas de mejora, que pueden acoplarse en el procedimiento de la calificación. Otro fin de la evaluación para el desenvolvimiento docente es ser responsable y desarrollarse profesionalmente.

El marco de buen desempeño docente, conceptualiza dominios, las competencias y el desenvolvimiento que caracteriza una buena actividad docente y que muestran todo maestro de educación en el Perú. Se considera un acuerdo especializado y social en función al estado, los maestros y el medio social, en las competencias que se esperan reconozcan los docentes del país, en múltiples etapas de su formación profesional, con el fin de alcanzar el aprendizaje de los alumnos, como una técnica básica en una política total del desarrollo docente (Ministerio de Educación, 2012).

Además, empleando el Marco de Buen Desempeño, Docente, es adecuado implementar la evaluación que forme al alumno y proporcione a los docentes el reforzamiento de sus conocimientos, fortalezas y debilidades a fin de conseguir una mejora progresiva. De la misma forma hay que incentivar la autoevaluación y la evaluación de ellos, que considera la reflexión crítica, en el que el entrenamiento inicial y final debe considerar los fundamentos teóricos y procesos capaces de poder capacitarse. Así se forma una cultura evaluativa en las instituciones educativas debido a que ésta se convierte en un medio para la formación profesional, considerando que los criterios para evaluar la educación y desarrollo es una función importante pero no deben ser aplicados rígidamente, debido a que un buen desempeño tiene que ser identificado de acuerdo a las características culturales y sociales, políticas y económicas donde se encuentra la escuela y debe tener en cuenta las expectativas de los estudiantes y el entorno.

En cuanto a las dimensiones del desempeño docente, Valdés (2004) “menciona que existen dimensiones que tienen la virtud, entre otras, de calificar el debate académico en los medios democráticos, alcanzando una información preponderante, significativa y fácilmente entendible, incluso para los individuos que no son especialistas en el área de educación”. Es de interés dar a conocer que los indicadores deben fundamentarse en conocimientos o modelos de procesos en la educación. Estos nos permiten medir y alcanzar conocimiento que es fácil de entender.

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Se refiere a lo que se realiza una planificación y organización en el avance de la enseñanza – aprendizaje, teniendo en cuenta los contenidos del diseño curricular de enseñanza del maestro, así como los fundamentos y capacidades educativas que se requiere para permitir que los estudiantes alcancen aprendizajes de adecuada calidad teniendo en cuenta sus medios socioeconómicas, personales y culturales (Hernández, 1999).

La planificación del trabajo pedagógico es factible de aplicar para abordar también otras problemáticas que incidan en el aprendizaje de los alumnos, tanto en la aplicación de rutinas de ejercitación diaria, como en el trabajo de intercambio de experiencia y capacitación entre pares, con las docentes (Montenegro, 2013).

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Se refiere al medio del aprendizaje y el clima pedagógico donde se vinculan los alumnos entre ellos y con el docente de clases. También, se considera las diferentes capacidades educativas para que el docente desarrolle durante las actividades de aprendizaje, considerando la destreza de la disciplina, la clara información y contenidos sencillos con el desarrollo de técnicas y metodologías que llevan al alumno al proceso de enseñanza- aprendizaje (Murillo y Cuenca, 2007).

El proceso de enseñanza-aprendizaje es la manera tradicional de referirnos a la enseñanza y al aprendizaje, como si se tratara de un solo proceso. Creemos que esta expresión es confusa y puede llegar a ser engañosa. Nos puede hacer pensar que toda enseñanza produce aprendizaje y que todo aprendizaje se origina en una enseñanza y, ni uno ni otro son completamente ciertos. Por el contrario, podríamos afirmar sin riesgo de equivocarnos que la mayor parte de las enseñanzas no producen ningún aprendizaje y muchos de nuestros aprendizajes, quizás los más profundos y relevantes, no provienen de enseñanza alguna, sino que fueron aprendidos en procesos de indagación, de búsqueda, de exploración y de descubrimiento personales (Wilson, 1992).

Participación en la gestión de la escuela: Considera el cumplimiento de las responsabilidades académicas y profesionales previamente conceptualizadas. Estas refieren al maestro comprometido con los procedimientos para adquirir conocimientos, el deseo de mejora de los profesionales, el deseo de reflexión sobre su labor y de sus compañeros y su reconocimiento con los objetivos y desempeño institucional. Además,

implica el apoyo y relaciones con los alumnos, padres y la comunidad en general.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente:

Es importante centrar la profesionalidad en las necesidades reales del establecimiento, que se detecten en conjunto con los docentes, a la luz de evidencias medibles, por ejemplo, los resultados de aprendizaje. Debe ser un proyecto factible de aplicar, realista, con las actividades bien acotadas a los tiempos y compartido con todos los involucrados. La comunicación con el equipo directivo y los docentes es fundamental.

La identidad docente permite alcanzar metas y fines por medio de los grupos de individuos o de la conducción del talento humano u otra característica. Están conformadas por sistemas relacionados que desarrollan funciones complejas (Rubio, 2007).

En lo que corresponde al clima laboral Robbins (1999), la define como el área compuesta de fuerzas internas, las que comprometen en el desempeño docente. El clima laboral es el “medio físico en el que se desenvuelve en el trabajo diario, encaminado hacia los objetivos generales, un bajo clima destruye el medio de trabajo mostrando situaciones de caos y de deficiente rendimiento laboral”. Muchos autores están de acuerdo en sus definiciones acordes al clima laboral; debido a que para ellos los actores externos del centro de trabajo influyen en el desenvolvimiento de sus miembros en las instituciones; y así conforman el medio organizacional en el que se desenvuelven.

Martínez y Alberó (2005), refiere que el clima laboral: Es el medio psicológico en el centro laboral muestra al individuo la importancia de influencia para su lugar de trabajo, los que deben identificarse por factores como: deseo de felicidad, buen ajuste personal, participación en los centros laborales, disponibilidad de materiales requeridos para realizar las actividades, alcanzar objetivos de grupo a la empresa, reunión de grupo,

apoyo entre ellos e interés recíproco, ausencia de conflictos y adecuadas relaciones sociales en la institución.

Airola, Cayazzo, Pedrals, Rodríguez y Sánchez (2009), referido por Florez (2014), quienes refieren al clima laboral como “la interpretación que el colaborador tiene de la institución en la cual se desempeña y al parecer formado de ella en funciones de autonomía, estructura, recompensas” (p. 54). Orbegoso (2010), como lo refiere Florez (2014), conceptualizó al clima laboral como “las percepciones de las personas referente a su organización que es afectada por sus características de ellas y de las personas”.

Baguer (2012) señala que el clima laboral “es el medio humano en el que los trabajadores de una entidad conciben ciertas identificaciones del centro laboral y por lo tanto, determinan su conducta”.

Palma (2004) refiere que el clima laboral señala “a la concepción de los trabajadores con referencia al lugar donde trabajan. Estas concepciones dependen de las diferentes actividades, relaciones y otras vivencias que cada colaborador tenga con la entidad”. Con lo planteado anteriormente con el concepto de clima laboral se ha llegado a la conclusión de que: el conjunto de apreciaciones de los colaboradores sobre la institución y del trabajo que realizan dentro de esta, que influyen en su actitud o comportamiento a la hora de realizar las actividades propuestas.

En cuanto a su importancia, el clima laboral constituye uno de los requerimientos más resaltantes para una entidad educativa y también un grupo de requerimientos sociales y psicológicos que identifican a la organización, y que repercuten de manera directa en el desenvolvimiento de los docentes. Esto asocia elementos como el nivel de identificación del docente con la institución educativa, la forma en que los grupos se asocian y laboran, los niveles conflictivos y los de motivación, entre otros (Martínez y Alberó, 2005).

El docente, además de presentar necesidades materiales, requiere involucrarse en un medio de confort para poder laborar de forma óptima. Varios docentes pueden tener múltiples capacidades necesarias para cubrir adecuadamente los requerimientos como docente, sin embargo, si no se encuentran en un lugar de su agrado, no logrará mejorar su potencial (Rubio, 2007).

Por mucho tiempo los expertos mencionan de la importancia del clima laboral al interior del centro educativo, pero muchas instituciones aún fallan en esto. Uno de los problemas principales que presentan es la ausencia de buenos canales de información, lo que no posibilita que los docentes formen parte del proyecto y que se relacionen en el logro de los objetivos (Murillo y Cuenca, 2007).

Entre las dimensiones del clima laboral encontramos las siguientes:

a) Ambiente de trabajo: Se entiende por presión en el trabajo a algo actual en el ambiente que actúa como estimulante, y que puede contener una naturaleza sólida, psicológica o actitudinal. Asimismo, el término estresor se utiliza para referirse a los estimulantes que activan la tensión y que emana del entorno o del interior de la persona, esto quiere decir, pueden ser objetivos y/o subjetivos. A la vez, el ambiente externo debe estar formado por un medio meramente ocupacional y no laboral. La aparición de este estímulo perturbador, nominado agente que produce estrés o puede cambiar de forma constante el comportamiento de la persona (Valdés, 2004).

b) Motivación por el trabajo: constituye por su naturaleza una característica del ser humano. Además, es necesario que se indique cómo se hace las cosas en diferentes formas de nuestra vida, todos desean tener autonomía y conducir hacia adelante las funciones y responsabilidades con libertad propia y de acuerdo a la forma que creamos la mejor manera de conseguirlo (Martínez y Alberó, 2005).

El centro educativo realiza los procesos de elegir sus maestros pensando que son los adecuados y sin estar seguros que estos docentes tienen claras sus funciones y fines dentro del centro educativo, tal es así como permiten que hagan un trabajo libre y con autonomía siendo una buena decisión a fin de aumentar su motivación y productividad (Florez, 2014).

Las dimensiones del clima laboral mencionados anteriormente son de importancia para evaluar la visualización subjetiva en que cada trabajador ha sido observado dentro del proceso de sus actividades, en la organización en que está trabajando. Es por esto que los colaboradores deben concientizarse de tal manera, que su desenvolvimiento en la empresa y sí, se respeta las reglas implantadas por quienes la dirigen; además de la vinculación personal con sus colegas del centro de trabajo y el compromiso para ser idóneos les permita alcanzar de forma adecuada las labores encargadas. Además, se muestra que el grupo de ello, lleva a que el trabajador desarrolle actitudes personales y psicológicas para el progreso de un medio donde pueda desarrollar sus diferentes capacidades (Martínez y Alberó, 2005).

1.4 Formulación del problema

¿Existe relación entre el desempeño docente y el clima laboral desde la percepción docente de la Institución Educativa No. 80456 “José Carlos Mariátegui” del distrito de Parcoy, Patate en el año 2018?

1.5 Justificación del estudio

Según su conveniencia, la investigación da a conocer las características de las relaciones entre el problema del clima laboral y el desempeño docente. Los resultados dan a conocer la optimización de la gestión en la institución, confiando en la generación de un medio favorable en el cual los maestros se desempeñan con satisfacción

En cuanto a su relevancia social se podrá contribuir a que los docentes, autoridades educativas, estudiantes y padres de familia comprendan la

importancia de un adecuado manejo de recursos humanos para mejorar el clima laboral y por lo tanto el desempeño docente, aspectos importantes y necesarios para brindar un buen servicio educativo a los estudiantes de la Institución Educativa No. 80456 “José Carlos Mariátegui”.

En cuanto a sus implicancias prácticas, es necesario saber cómo es el clima laboral pues así se tiene una idea del bienestar de los maestros, los cuales al sentirse bien se esfuerzan por mejorar su labor dentro del centro educativo.

En el aspecto teórico, el presente estudio adquiere importancia en la medida que se propone un aspecto en la ciencia, al mostrar el desempeño docente y la gestión del clima laboral, aspecto no tomado en cuenta en por los centros educativos. Por lo tanto, un director o docente capaz con un alto coeficiente de emociones sabe apreciar su labor profesional y hace un esfuerzo por realizar con mayor responsabilidad y dedicación.

En cuanto a su utilidad metodológica, este estudio se encamina a usar ciertos métodos, técnicas, procedimientos y cuestionarios que se encuentran a disposición de otros investigadores que están interesados por observar las variables en otras realidades y futuras investigaciones. El estudio propone un método para investigar la relación entre el clima laboral y el desempeño docente el cual podrá ser considerado en otros trabajos de investigación. Convirtiéndose de por sí en un trabajo previo o antecedente

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

H₁: Existe correlación entre el desempeño docente y el clima laboral desde la percepción docente de la Institución Educativa No. 80456 “José Carlos Mariátegui” del distrito de Parcoy, Patate en el año 2018.

H₀: No existe correlación entre el desempeño docente y el clima laboral desde la percepción docente de la Institución Educativa No. 80456 “José Carlos Mariátegui” del distrito de Parcoy, Pataz – 2018.

1.6.2 Hipótesis Específicas

H₁: Existe un nivel de desempeño bueno en los docentes en la Institución Educativa No. 80456. José Carlos Mariátegui 2018.

H₀₁: Existe un nivel de desempeño malo en los docentes en la Institución Educativa No. 80456. José Carlos Mariátegui 2018.

H₂: Existe un nivel del clima laboral Alto de los docentes en la Institución Educativa No. 80456. José Carlos Mariátegui 2018.

H₀₂: Existe un nivel del clima laboral bajo de los docentes en la Institución Educativa No. 80456. José Carlos Mariátegui 2018.

H₃: Existe correlación entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y el clima laboral desde la percepción docente.

H₀₃: No correlación entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y el clima laboral desde la percepción docente.

H₄: Existe correlación entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y el clima laboral desde la percepción docente.

H₀₄: No existe correlación entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y el clima laboral desde la percepción docente.

H₅: Existe correlación entre participación en la gestión de la escuela y el clima laboral desde la percepción docente.

H₀₅: No existe correlación entre participación en la gestión de la escuela y el clima laboral desde la percepción docente

H₆: Existe correlación entre desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y el clima laboral desde la percepción docente.

H₀₆: No existe correlación entre desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y el clima laboral desde la percepción docente.

H₇: Existe correlación entre el desempeño docente y el ambiente de trabajo desde la percepción docente.

H₀₇: No existe correlación entre el desempeño docente y el ambiente de trabajo desde la percepción docente.

H₈: Existe correlación entre el desempeño docente y la motivación por el trabajo desde la percepción docente.

H₀₈: No existe correlación entre el desempeño docente y la motivación por el trabajo desde la percepción docente.

1.7 Objetivos

1.7.1 General:

Determinar la relación entre clima laboral y desempeño de los docentes de la Institución Educativa No. 80456 “José Carlos Mariátegui” del distrito de Parcoy, Pataz en el año 2018.

1.7.2 Específicos

O₁: Identificar el nivel del clima laboral de los docentes en la Institución Educativa No. 80456. José Carlos Mariátegui 2018.

O₂: Identificar el nivel de desempeño de los docentes en la Institución Educativa No. 80456. José Carlos Mariátegui 2018.

O₃: Determinar la relación entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y el clima laboral desde la percepción docente.

O₄: Determinar la relación entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y el clima laboral desde la percepción docente.

O₅: Determinar la relación entre participación en la gestión de la escuela y el clima laboral desde la percepción docente

O₆: Determinar la relación entre desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y el clima laboral desde la percepción docente.

O₇: Determinar la relación entre el desempeño docente y el ambiente de trabajo desde la percepción docente.

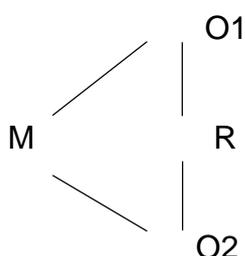
O₈: Determinar la relación entre el desempeño docente y la motivación por el trabajo desde la percepción docente.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

Se consideró un diseño descriptivo correlacional, donde se examinó la relación estadística entre el desempeño docente y el clima laboral desde la percepción docente de la Institución Educativa No. 80456 “José Carlos Mariátegui” del distrito de Parcoy, Pataz en el año 2018.

El diseño considerado es el siguiente:



Donde:

M = Muestra (docentes de la Institución Educativa No. 80456 José Carlos Mariátegui)

O₁ = Desempeño docente

O₂ = Clima laboral

r = correlación entre ambas variables

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

Variable 1: Desempeño docente

Variable 2: Clima laboral

2.2.2. Operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala medición
Desempeño Docente	El desempeño docente constituye una labor del docente que implica un saber alcanzado en forma adecuada para proporcionar un servicio adecuado a la sociedad y su prestigio está considerado por la educación de su sociedad (Valdés, 2004)	El desempeño desde la percepción docente es evaluada mediante las dimensiones planificación para el trabajo educativo, la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como las responsabilidades de los docentes.	Preparar para el aprendizaje de los alumnos	-Planificación pedagógica. -Elaboración curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje. - Contenidos pedagógicos y disciplinares	Escala ordinal e intervalo
			Enseñanza del aprendizaje	- Dirección de la enseñanza. - Valores de la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones	
			Gestión en la escuela articulada a la comunidad	- Gestión de la escuela. - Comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa.	
			Desarrollo profesional y la identidad del maestro	-Reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica. - Participación con sus compañeros y su participación en tareas de desarrollo docente.	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala medición
Clima laboral	Se refiere a cómo perciben los colaboradores con respecto al centro donde laboran. Estas percepciones se relacionan con las diversas tareas, vinculaciones y otras vivencias que cada integrante tenga con la organización (Palma, 2004).	La variable Clima Laboral es evaluada a través de un cuestionario que es medida bajo las dimensiones motivación, liderazgo y resolución de conflictos.	Ambiente de trabajo	Locales Aulas Ambiente de trabajo Medios didácticos Materiales didácticos Muebles y enseres	Escala ordinal e intervalo
			Motivación por el trabajo	Premios Estímulos Ambiente agradable Tratamiento interpersonal	

2.3. Población y muestra

Población muestral

La población está conformada por 48 docentes de la Institución Educativa No. 80456 José Carlos Mariátegui. Parcoy – Pataz 2018.

Cuadro N°1: Distribución de la población

Institución Educativa	Hombres	Mujeres	Total
José Carlos Mariátegui	27	21	48

Fuente de datos: Nómina de docentes en el año 2018.

La I.E. N° 80456 “José Carlos Mariátegui”, se encuentra ubicada en la comunidad de Llacuabamba, distrito de Parcoy, Provincia de Pataz, a una altura de 3165 m.s.n.m., por su ubicación limita por el sur con el distrito de Buldibuyo, por el norte con el anexo de la Soledad, por el este limita con San Martín y por el oeste con el anexo del Tambo. Para llegar a la I.E la mayoría de los docentes lo hacen caminando, pues permanecen en la comunidad, aunque provienen de diferentes lugares de nuestro país. Otro grupo de ellos se trasladan en motos ya que provienen de zonas aledañas como La soledad, Retamas o Parcoy.

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

En la investigación se estableció el manejo de la encuesta como técnica para la medición de las variables. Esta técnica permite indagar la opinión que tiene un grupo de la población sobre determinada problemática. Constituye una de las técnicas de investigación con enfoque social más conocidos, se basa en las formulaciones orales o escritas de una muestra de la población con el fin de captar información. Se puede basar en aspectos objetivos o subjetivos.

Los instrumentos que se utilizaron fueron:

- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, el cual ha sido tomado de los lineamientos del Ministerio de Educación dados el 2015 para la evaluación del desempeño docente por Klever Gallardo Rodríguez en su tesis “ Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria” presentado a la Universidad Nacional Agraria La Molina . Esta autoevaluación está compuesta por cuatro dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza de los estudiantes, gestión en la escuela articulada a la comunidad y desarrollo profesional y la identidad del maestro y está formado por 20 ítems. Cuenta con escala de valoración del 1 al 5, a los que le corresponde secuencialmente las categorías de deficiente, malo, regular, bueno y destacado. Este se aplicó a

los 48 docentes de la I.E "José Carlos Mariátegui" de Parcoy, Pataz en el año 2018 en la presente investigación.

- Cuestionario de clima laboral, tiene como autor a Fredy Soto Cárdenas, consta de 30 ítems distribuidos en dos dimensiones, ambiente de trabajo (18) y motivación por el trabajo(12).La escala que emplea es la siguiente:

3 = Totalmente de acuerdo

2 = De acuerdo

1 = En desacuerdo

0 = Totalmente en desacuerdo

Este instrumento fue validado mediante juicio de expertos y obtuvo una media aritmética de 83, puntuación que lo ubica en el rubro "bien" en el parámetro de instrumento válido para recoger datos. En cuanto a su confiabilidad muestra un índice de alfa de Cronbach de 0.936 en un total de 30 elementos. Lo que indica que es un instrumento altamente confiable para medir el clima laboral.

2.5. Métodos de análisis de datos

Se consideró el método estadístico para la evaluación de datos.

Para el análisis estadístico, se utilizó el software SPSS v. 22 y el paquete Excel, que permitió una introducción directa de datos obtenidos en los cuestionarios.

Para la contratación de hipótesis se utilizó la T de student (Coeficiente de correlación de Pearson), pensado para datos cuya distribución de prueba es normal. Es un índice que mide el grado de covariación entre variables relacionadas linealmente.

$$r = \frac{1}{n-1} \sum \left(\frac{X - \bar{X}}{\sigma_X} \right) \left(\frac{Y - \bar{Y}}{\sigma_Y} \right)$$

Donde:

r : Correlación entre las variables

X : Desviación típica de la variable clima laboral

Y : Desviación típica de la variable desempeño docente

X² : Varianza del clima laboral

Y^2 : Varianza de la variable desempeño docente

n : Número de alumnos de la muestra

Para el análisis de la correlación entre variables se tuvo en cuenta la siguiente escala (Hernández, Fernández y Baptista, 2010):

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y 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 grande y perfecta

2.6. Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta algunas normas para cumplir con la presente investigación sobre desempeño docente y clima laboral.

En las normas se consideró lo siguiente:

- Realizar los procedimientos de la investigación.
- Respetar el trabajo intelectual ajeno.
- Mantener el anonimato de los docentes

III. RESULTADOS

3.1. Distribución estadística

Tabla 1

Distribución del clima laboral y el desempeño docente de los docentes de la Institución Educativa No. 80456 José Carlos Mariátegui

Clima laboral	Desempeño docente						TOTAL	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	Fi	%	fi	%	Fi	%		
Bajo	4	8.33	5	10.42	3	6.25	12	25.00
Medio	4	8.33	19	39.58	3	6.25	26	54.17
Alto	3	6.25	5	10.42	2	4.17	10	20.83
Total	11	22.92	29	60.42	8	16.67	48	100.0

Fuente: Encuesta Aplicada a los docentes de la I.E. 80456 “José Carlos Mariátegui” de Parcoy, Pataz-2018.

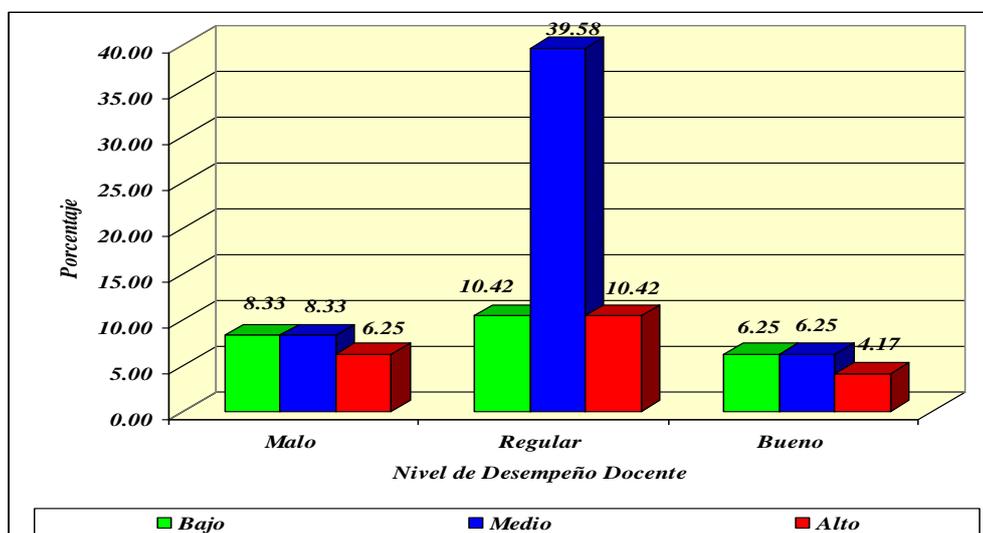


Figura 1. Porcentaje del clima laboral y el desempeño docente de la I.E 80456 “José Carlos Mariátegui” de Parcoy, Pataz-2018

Interpretación: En la tabla 1 y figura 1 se observa que de los 48 docentes de la Institución Educativa 80456”José Carlos Mariátegui” de Parcoy-Pataz-2018, un 20.83% consideran que el clima laboral es de nivel alto, de los cuales tiene desempeño docente de nivel malo el 6.25%, regular 10.42% y bueno 4.17%.

También se evidencia que para un 54.17 % el clima existente es de nivel medio, donde respecto al desempeño un 8.33% se ubica en el nivel malo; 39.58% en el nivel regular y un 6.25% en el nivel bueno. Finalmente un 25% considera que el clima laboral es bajo; el cual respecto a la variable desempeño muestra que un 8.33% tiene un mal desempeño, el 10.42 se desempeña regularmente y el 6.25% se desempeña bien.

Tabla 2

Distribución del Nivel de Clima Laboral de la Institución Educativa No. 80456 José Carlos Mariátegui

<i>Nivel de Clima Laboral</i>	<i>fi</i>	<i>hi%</i>
<i>Bajo</i>	12	25.00
<i>Medio</i>	26	54.17
<i>Alto</i>	10	20.83
Total	48	100.00

Fuente: Encuesta Aplicada a los docentes de la I.E. 80456 "José Carlos Mariátegui" de Parcoy, Pataz-2018.

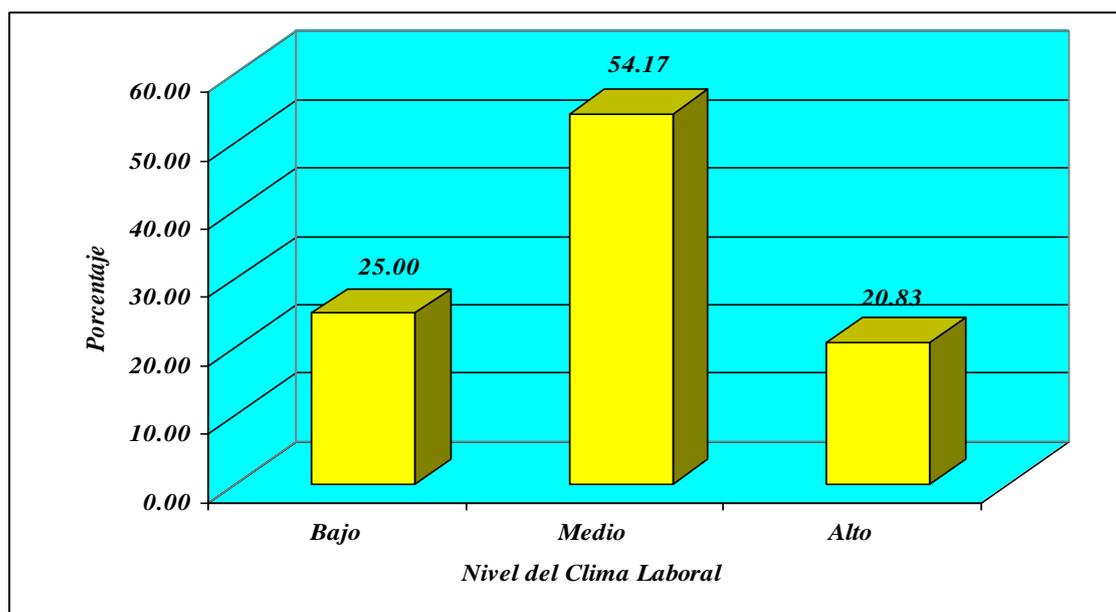


Figura 2. Porcentaje del clima laboral de los docentes de la I.E. 80456 "José Carlos Mariátegui" de Parcoy, Pataz-2018.

Interpretación: En la Tabla y figura 2 se observa que el Nivel de Clima Laboral de los docentes de la Institución Educativa 80456 "José Carlos Mariátegui" de Parcoy-Pataz-2018 el 54.17% su nivel es Medio, mientras que el 25.00% su nivel es Bajo y solo el 20.83% su nivel es Alto, esto es debido a que los docentes mencionaron que se encontraban motivados para desempeñarse mejor en las

aulas, además de que medios didácticos le permiten que se desempeñe bien en su trabajo cotidiano y se evidencian buenas relaciones humanas en la institución educativa.

Tabla 3

Distribución del Nivel de Clima Laboral según sus dimensiones de la Institución Educativa No. 80456 José Carlos Mariátegui

Nivel de Clima Laboral por dimensiones				
Nivel	Ambiente de trabajo		Motivación por el trabajo	
	<i>fi</i>	<i>hi%</i>	<i>fi</i>	<i>hi%</i>
Bajo	13	27.08	15	31.25
Medio	26	54.17	22	45.83
Alto	9	18.75	11	22.92
Total	48	100.00	48	100.00

Fuente: Encuesta aplicada los docentes de la I.E. 80456 “José Carlos Mariátegui” de Parcoy, Pataz-2018

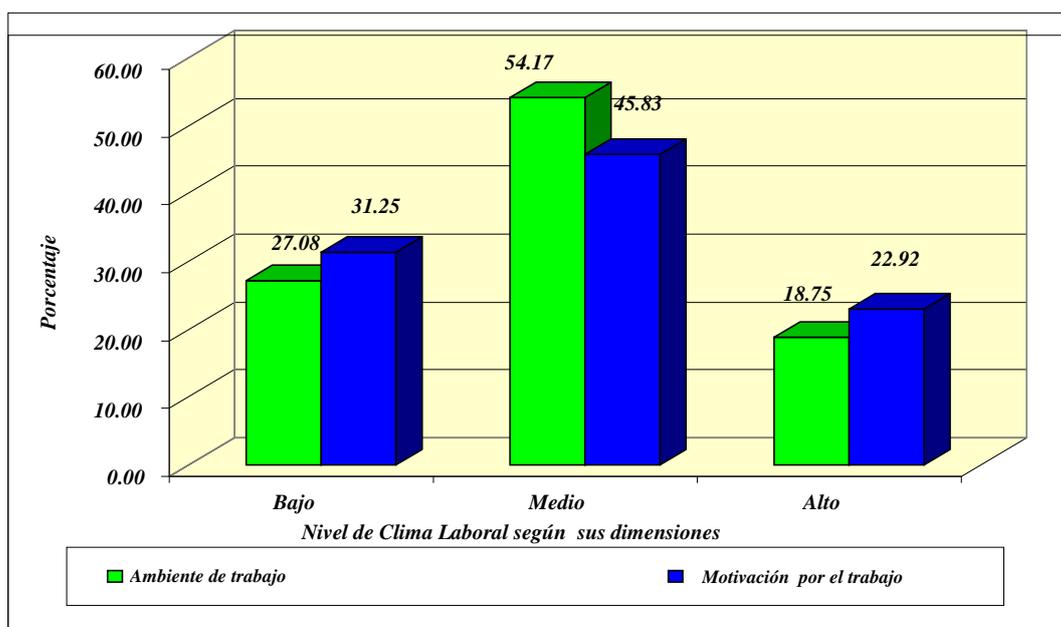


Figura 3. Porcentaje del nivel de clima laboral por dimensiones de los docentes de la Institución Educativa No. 80456 José Carlos Mariátegui

Interpretación: En la Tabla y figura 3 se observa que el Nivel de Desempeño Docente de la Institución Educativa de Parcoy-Pataz-2018 en la Dimensión Ambiente de trabajo el 54.17% su nivel es Medio, mientras que el 27.08% su nivel es Bajo y un 18.75 tiene un nivel alto; en la Dimensión de Motivación por el trabajo el 45.83% su nivel es Medio, mientras que el 31.25% su nivel es Bajo y un 22.92 tiene un nivel alto.

Tabla 4

Distribución del Nivel de Desempeño Docente de la Institución Educativa No. 80456 José Carlos Mariátegui

Nivel de Desempeño Docente	Fi	hi%
Malo	11	22.92
Regular	29	60.42
Bueno	08	16.67
Total	48	100.00

Fuente: Encuesta Aplicada a los docentes de la I.E. 80456 “José Carlos Mariátegui” de Parcoy, Pataz-2018

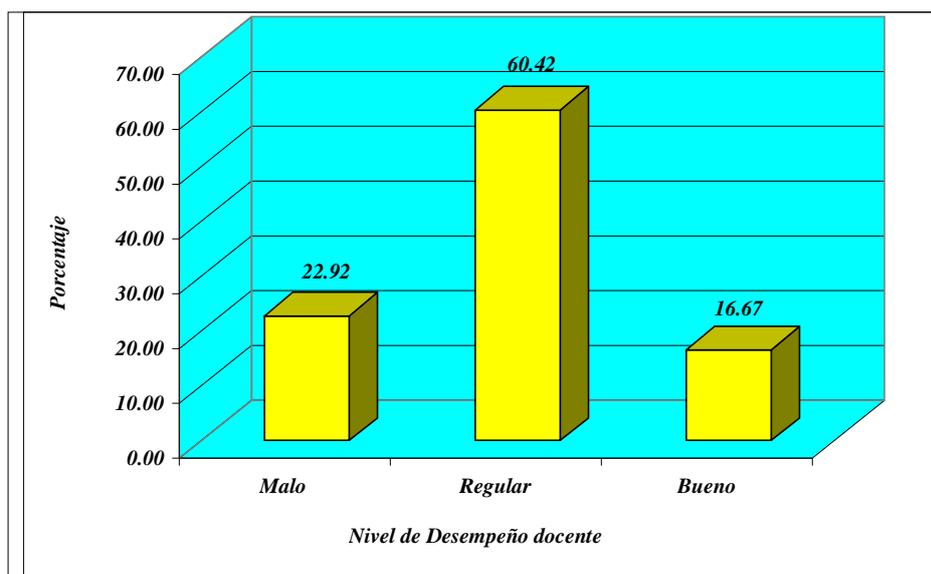


Figura 4. Porcentaje del nivel de desempeño docente de la I.E. 80456 “José Carlos Mariátegui” de Parcoy, Pataz-2018.

Interpretación: En la Tabla y figura 4 se observa que el Nivel de Desempeño Docente de la Institución Educativa de Parcoy-Pataz-2018 el 60.42% su nivel es Regular, mientras que el 22.92% su nivel es Malo y solo el 16.67% su nivel es Bueno, esto significa que este último grupo de docentes demuestran conocimientos actualizados, comprensión de las teorías y práctica pedagógica, y de la didáctica de las áreas que enseña. Además de elaborar la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.

Tabla N° 05

Distribución del nivel de desempeño docente por dimensiones de la Institución Educativa No. 80456 "José Carlos Mariátegui"

Nivel de Desempeño Docente por dimensiones								
	Preparar por el aprendizaje de los alumnos		Enseñanza del aprendizaje		Gestión en la escuela articulada a la comunidad		Desarrollo profesional y identidad del maestro	
	<i>fi</i>	<i>hi%</i>	<i>fi</i>	<i>hi%</i>	<i>fi</i>	<i>hi%</i>	<i>fi</i>	<i>hi%</i>
Malo	15	31.25	11	22.92	15	31.25	18	37.50
Regular	28	58.33	29	60.42	28	58.33	22	45.83
Bueno	5	10.42	8	16.67	5	10.42	8	16.67
Total	48	100.00	48	100.00	48	100.00	48	100.00

Fuente: Encuesta Aplicada a los docentes de la I.E. 80456 "José Carlos Mariátegui" de Parcoy, Pataz-2018.

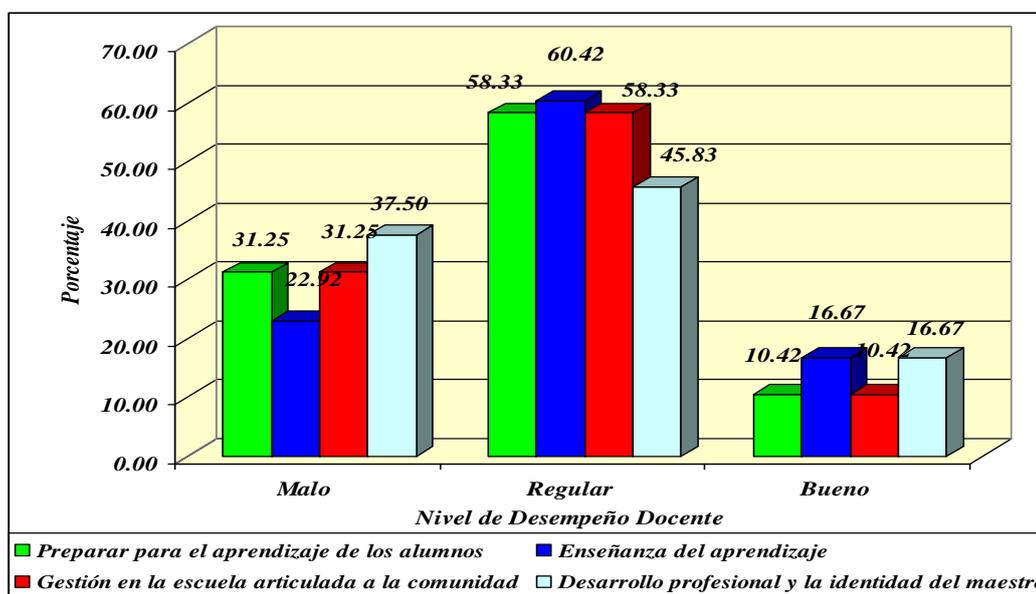


Figura 5. Porcentaje del nivel de desempeño docente por dimensiones de la Institución Educativa No. 80456 José Carlos Mariátegui

Interpretación: En la Tabla y figura 5 se observa que del Nivel de Desempeño Docente de la Institución Educativa de Parcoy-Pataz-2018 en su Dimensión Preparación para el aprendizaje de los alumnos el 58.33% su nivel es Regular, mientras que el 31.25% su nivel es Malo; en la Dimensión Enseñanza del aprendizaje el 60.42% su nivel es Regular, mientras que el 22.92% su nivel es Malo , en la Dimensión Gestión en la escuela articulada a la comunidad el 58.33% su nivel es Regular, mientras que el 31.25% su nivel es Malo, en la Dimensión Desarrollo profesional y la identidad del maestro el 45.83% su nivel es Regular, mientras que el 37.50% su nivel es Malo.

3.2. Prueba de ajuste de datos a una distribución o prueba de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Desempeño docente	Clima Laboral
N		48	48
Parámetros normales ^{a,b}	Media	71,1042	57,2292
	Desviación estándar	7,70808	11,05545
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,079	,090
	Positivo	,079	,056
	Negativo	-,059	-,090
Estadístico de prueba		,079	,090
Sig. asintótica (bilateral)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se ha calculado a partir de los datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Descripción: Indica que las muestras se distribuyen normalmente y por lo tanto se debe proceder a utilizar una prueba paramétrica, para poder determinar la relación de las variables en estudio.

Se decide utilizar el Coeficiente de correlación de Pearson.

3.3. CONTRASTACION DE HIPÓTESIS

H₁: Existe correlación entre el desempeño docente y el clima laboral desde la percepción docente de la Institución Educativa No. 80456 “José Carlos Mariátegui” del distrito de Parcoy, Pataz – 2018.

H₀: No existe correlación entre el desempeño docente y el clima laboral desde la percepción docente de la Institución Educativa No. 80456 “José Carlos Mariátegui” del distrito de Parcoy, Pataz – 2018.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS.-

Ho: No existe correlación entre el desempeño docente y el clima laboral desde la percepción docente de la Institución Educativa No. 80456 “José Carlos Mariátegui” del distrito de Parcoy, Pataz – 2018.

Ho1: Existe correlación entre el desempeño docente y el clima laboral desde la percepción docente de la Institución Educativa No. 80456 “José Carlos Mariátegui” del distrito de Parcoy, Pataz – 2018.

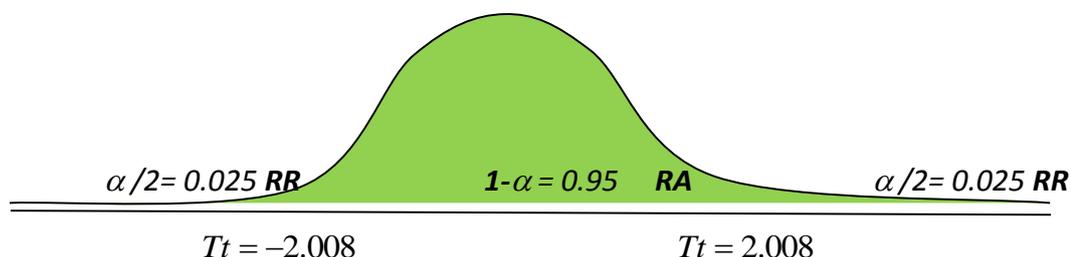
NIVEL DE SIGNIFICANCIA: $\alpha = 0.05$

ESTADÍSTICA DE PRUEBA: *T de student (coeficiente de Pearson)*

$$T = \frac{r}{\sqrt{\frac{(1-r^2)}{n-2}}} = \frac{0.980}{\sqrt{\frac{(1-0.980^2)}{48-2}}} = 33.40$$

Grado de libertad $n-2=48-2=46$ $T_{\text{tabla}}=2.008$ con un nivel de significancia del 5%

REGIONES



DECISION: Ho se rechaza, por lo tanto existe correlación entre el desempeño docente y el clima laboral desde la percepción docente de la Institución Educativa No. 80456 “José Carlos Mariátegui” del distrito de Parcoy, Pataz – 2018, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de Pearson) a un nivel de significancia del 5%.

<i>Correlaciones</i>			
		<i>Desempeño docente</i>	<i>Clima laboral</i>
<i>Desempeño docente</i>	<i>Correlación de Pearson</i>	1	.980**
	<i>Sig. (bilateral)</i>		,000
	<i>N</i>	48	48
<i>Clima laboral</i>	<i>Correlación de Pearson</i>	.980**	1
	<i>Sig. (bilateral)</i>	,000	
	<i>N</i>	48	48

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

DESCRIPCIÓN: Los resultados del análisis estadístico reportó un $r=0.980$ ($p<0.05$), lo cual indica una correlación altamente significativa entre las variables desempeño docente y clima laboral, por lo que se considera que las dimensiones de ambas variables también están relacionadas.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS.-

Ho: No existe correlación entre el desempeño docente (Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes) y el clima laboral desde la percepción docente de la Institución Educativa No. 80456 “José Carlos Mariátegui” del distrito de Parcoy, Pataz – 2018.

Ho2: Existe correlación entre el desempeño docente (Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes) y el clima laboral desde la percepción docente de la Institución Educativa No. 80456 “José Carlos Mariátegui” del distrito de Parcoy, Pataz – 2018.

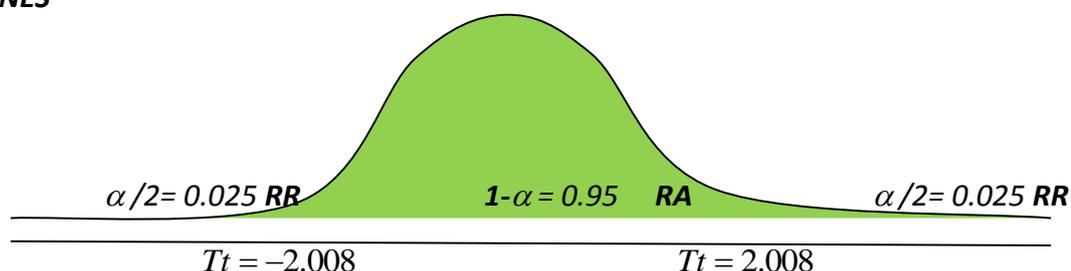
NIVEL DE SIGNIFICANCIA: $\alpha = 0.05$

ESTADÍSTICA DE PRUEBA: T de student (coeficiente de Pearson)

$$T = \frac{r}{\sqrt{\frac{(1-r^2)}{n-2}}} = \frac{0.954}{\sqrt{\frac{(1-0.954^2)}{48-2}}} = 21.58$$

Grado de libertad $n-2=48-2=46$ $T_{tabla}=2.008$ con un nivel de significancia del 5%

REGIONES



DECISION: Ho se rechaza, por lo tanto existe correlación entre el desempeño docente (Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes) y el clima laboral desde la percepción docente de la Institución Educativa No. 80456 “José Carlos Mariátegui” del distrito de Parcoy, Pataz – 2018, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de Pearson) a un nivel de significancia del 5%.

Correlaciones

		Desempeño docente (Dimensión 01)	Clima laboral
Desempeño docente (Dimensión 01)	Correlación de Pearson	1	.954**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
Clima laboral	Correlación de Pearson	.954**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

DESCRIPCIÓN: Se demuestra según los resultados que existe correlación significativa dada por $r = 0.954$ ($p < 0.05$) entre la dimensión preparación para el aprendizaje de los alumnos con la variable clima laboral, debido a que los docentes demuestran conocimientos actualizados, comprensión de conceptos fundamentales de las áreas curriculares que enseña; teorías pedagógicas, procesos didácticos; realizan estos procesos en equipos y comprometidos con los estudiantes en ambientes de su agrado para el logro de los aprendizajes previstos.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS.-

Ho: No existe correlación entre el desempeño docente (Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes) y el clima laboral desde la percepción docente de la Institución Educativa No. 80456 “José Carlos Mariátegui” del distrito de Parcoy, Pataz – 2018.

Ho3: Existe correlación entre el desempeño docente (Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes) y el clima laboral desde la percepción docente de la Institución Educativa No. 80456 “José Carlos Mariátegui” del distrito de Parcoy, Pataz – 2018.

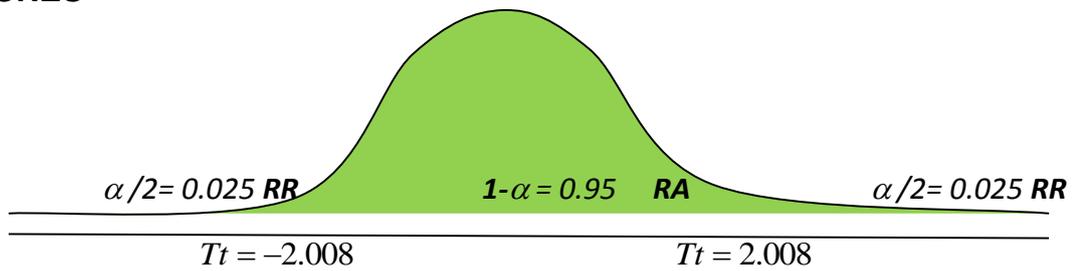
NIVEL DE SIGNIFICANCIA: $\alpha = 0.05$

ESTADÍSTICA DE PRUEBA: T de student (coeficiente de Pearson)

$$T = \frac{r}{\sqrt{\frac{(1-r^2)}{n-2}}} = \frac{0.927}{\sqrt{\frac{(1-0.927^2)}{48-2}}} = 16.76$$

Grado de libertad $n-2=48-2=46$ $T_{tabla}=2.008$ con un nivel de significancia del 5%

REGIONES



DECISION: Ho se Rechaza, por lo tanto Existe relación entre el desempeño docente (Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes) y el clima laboral desde la percepción docente de la Institución Educativa No. 80456 “José Carlos Mariátegui” del distrito de Parcoy, Pataz – 2018, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de Pearson) a un nivel de significancia del 5%.

Correlaciones

		Desempeño docente (Dimensión 02)	Clima laboral
Desempeño docente (Dimensión 02)	Correlación de Pearson	1	.927**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
Clima laboral	Correlación de Pearson	.927**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

DESCRIPCIÓN: Se demuestra que existe relación significativa entre la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con el clima laboral dado por el resultado estadístico de los datos procesados donde $r=0.927$ ($p < 0.05$), debido a que los docentes en su mayoría demuestran que utilizan recursos tecnológicos diversos accesibles en el tiempo requerido y acorde con el propósito de la sesión de aprendizaje. Además manejan diversas estrategias, métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes, por otro lado, se sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna y evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos y comunicados generando un clima armonioso.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS.-

Ho: No existe correlación entre el desempeño docente (Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad) y el clima laboral desde la percepción docente de la Institución Educativa No. 80456 “José Carlos Mariátegui” del distrito de Parcoy, Pataz – 2018.

Ho4: Existe correlación entre el desempeño docente (Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad) y el clima laboral desde la percepción docente de la Institución Educativa No. 80456 “José Carlos Mariátegui” del distrito de Parcoy, Pataz – 2018.

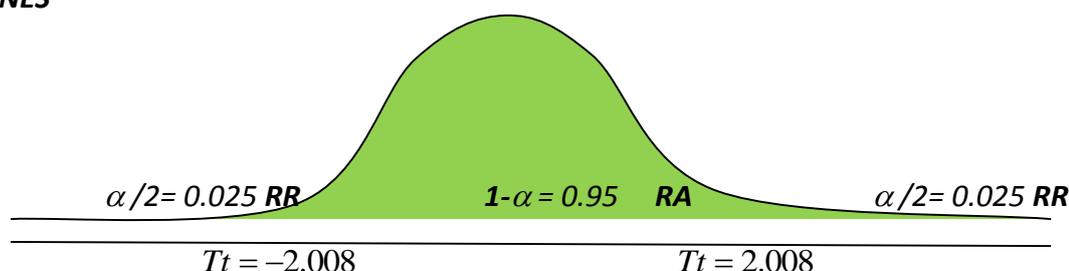
NIVEL DE SIGNIFICANCIA: $\alpha = 0.05$

ESTADÍSTICA DE PRUEBA: T de student (coeficiente de Pearson)

$$T = \frac{r}{\sqrt{\frac{(1-r^2)}{n-2}}} = \frac{0.954}{\sqrt{\frac{(1-0.954^2)}{48-2}}} = 21.58$$

Grado de libertad $n-2=48-2=46$ $T_{tabla}=2.008$ con un nivel de significancia del 5%

REGIONES



DECISION: Ho se Rechaza, por lo tanto existe correlación entre el desempeño docente (Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad) y el clima laboral desde la percepción docente de la Institución Educativa No. 80456 “José Carlos Mariátegui” del distrito de Parcoy, Pataz – 2018, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de Pearson) a un nivel de significancia del 5%.

Correlaciones

		<i>Desempeño docente (Dimensión 03)</i>	<i>Clima laboral</i>
<i>Desempeño docente (Dimensión 03)</i>	<i>Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N</i>	1 48	.954* .000 48
<i>Clima laboral</i>	<i>Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N</i>	.954** .000 48	1 48

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

DESCRIPCIÓN: Se demuestra que existe relación significativa entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con el clima laboral, probado por los resultados obtenidos de los datos en el que $r=0.954$ ($p<0.05$), debido a que los docentes en su mayoría, interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela. Además, desarrolla individual y colectivamente proyectos para mejorar la calidad del servicio educativo fomentando el trabajo colaborativo con las familias e integrando críticamente las prácticas y los saberes culturales de la comunidad en el proceso de enseñanza.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS.-

Ho: No existe correlación entre el desempeño docente (Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente) y el clima laboral desde la percepción docente de la Institución Educativa No. 80456 “José Carlos Mariátegui” del distrito de Parcoy, Pataz – 2018.

Ho5: Existe correlación entre el desempeño docente (Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente) y el clima laboral desde la percepción docente de la Institución Educativa No. 80456 “José Carlos Mariátegui” del distrito de Parcoy, Pataz – 2018.

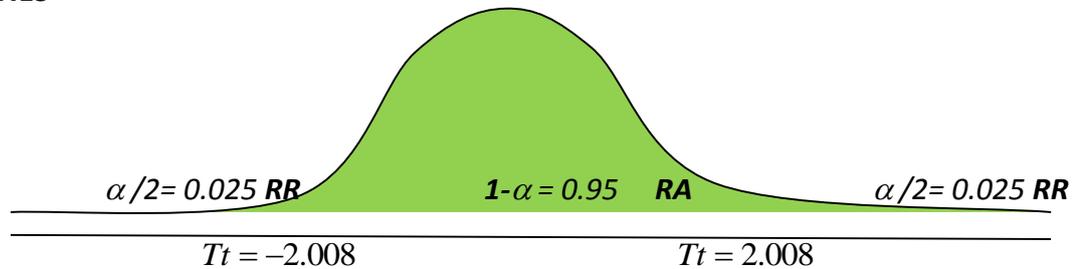
NIVEL DE SIGNIFICANCIA: $\alpha = 0.05$

ESTADÍSTICA DE PRUEBA: T de student (coeficiente de Pearson)

$$T = \frac{r}{\sqrt{\frac{(1-r^2)}{n-2}}} = \frac{0.920}{\sqrt{\frac{(1-0.920^2)}{48-2}}} = 15.92$$

Grado de libertad $n-2=48-2=46$ $T_{tabla}=2.008$ con un nivel de significancia del 5%

REGIONES



DECISION: Ho se Rechaza, por lo tanto Existe relación entre el desempeño docente (Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente) y el clima laboral desde la percepción docente de la Institución Educativa No. 80456 “José Carlos Mariátegui” del distrito de Parcoy, Pataz – 2018, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de Pearson) a un nivel de significancia del 5%.

		Desempeño docente (Dimensión 04)	Clima laboral
Desempeño docente (Dimensión 04)	Correlación de Pearson	1	.920**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
Clima laboral	Correlación de Pearson	.920**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

DESCRIPCIÓN: Se demuestra que existe relación significativa entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con el clima laboral, habiendo alcanzado $r=0.920$ ($p < 0.05$), debido a que los docentes manifiestan interés de participar en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela. Así como también en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional, en otro aspecto actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos, además actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos, del niño y el adolescente.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS.-

Ho: No existe correlación entre el desempeño docente y el clima laboral (Dimensión Ambiente de trabajo) desde la percepción docente de la Institución Educativa No. 80456 “José Carlos Mariátegui” del distrito de Parcoy, Pataz – 2018.

Ho6: Existe correlación entre el desempeño docente y el clima laboral (Dimensión Ambiente de trabajo) desde la percepción docente de la Institución Educativa No. 80456 “José Carlos Mariátegui” del distrito de Parcoy, Pataz – 2018.

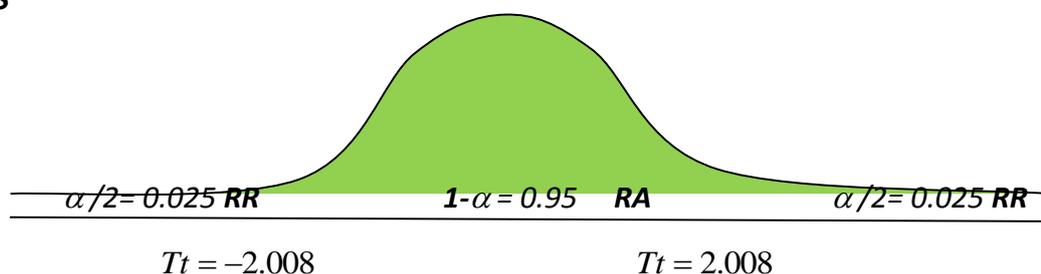
NIVEL DE SIGNIFICANCIA: $\alpha = 0.05$

ESTADÍSTICA DE PRUEBA: T de student (coeficiente de Pearson)

$$T = \frac{r}{\sqrt{\frac{(1-r^2)}{n-2}}} = \frac{0.956}{\sqrt{\frac{(1-0.956^2)}{48-2}}} = 22.10$$

Grado de libertad $n-2=48-2=46$ $T_{tabla}=2.008$ con un nivel de significancia del 5%

REGIONES



DECISION: Ho se rechaza, por lo tanto existe correlación entre el desempeño docente y el clima laboral (Dimensión Ambiente de trabajo) desde la percepción docente de la Institución Educativa No. 80456 “José Carlos Mariátegui” del distrito de Parcoy, Pataz – 2018, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de Pearson) a un nivel de significancia del 5%.

Correlaciones

		Desempeño Docente	Clima Laboral (Dimensión 01)
Desempeño docente	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 48	.956** ,000 48
Clima Laboral(Dimensión 01)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	.956** ,000 48	1 48

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

DESCRIPCIÓN: Se demuestra que existe correlación significativa entre el ambiente de trabajo con el desempeño docente, según los procesos estadísticos realizados a en base a los datos $r=0.956$ ($p < 0.05$), debido a que los docentes están de acuerdo con la calidad de la infraestructura de la institución educativa. También, se aprecia que trabajan a gusto en la infraestructura actual de su centro laboral. Mencionan que las aulas de la Institución Educativa se encuentran en óptimas condiciones. Por lo que se sienten motivados para desempeñarse con agrado en las aulas de la institución educativa. Están de acuerdo con la calidad de los ambientes de trabajo, donde cuenta con los medios didácticos suficientes y óptimos que permiten que se desempeñe bien cotidianamente.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS.-

Ho: No existe correlación entre el desempeño docente y el clima laboral (Dimensión Motivación por el trabajo) desde la percepción docente de la Institución Educativa No. 80456 “José Carlos Mariátegui” del distrito de Parcoy, Pataz – 2018.

Ho7: Existe correlación entre el desempeño docente y el clima laboral (Dimensión Motivación por el trabajo) desde la percepción docente de la Institución Educativa No. 80456 “José Carlos Mariátegui” del distrito de Parcoy, Pataz – 2018.

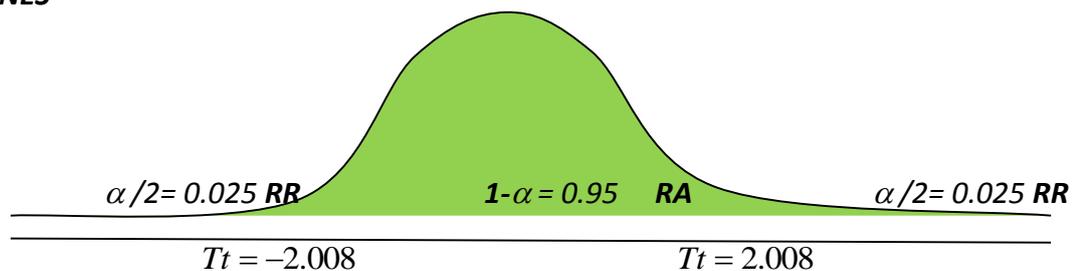
NIVEL DE SIGNIFICANCIA: $\alpha = 0.05$

ESTADÍSTICA DE PRUEBA: *T de student (coeficiente de Pearson)*

$$T = \frac{r}{\sqrt{\frac{(1-r^2)}{n-2}}} = \frac{0.917}{\sqrt{\frac{(1-0.917^2)}{48-2}}} = 15.57$$

Grado de libertad $n-2=48-2=46$ $T_{tabla}=2.008$ con un nivel de significancia del 5%

REGIONES



DECISION: Ho se rechaza, por lo tanto existe correlación entre el desempeño docente y el clima laboral (Dimensión Motivación por el trabajo) desde la percepción docente de la Institución Educativa No. 80456 “José Carlos Mariátegui” del distrito de Parcoy, Pataz – 2018, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de Pearson) a un nivel de significancia del 5%.

Correlaciones

		<i>Desempeño Docente</i>	<i>Clima Laboral Dimensión 02)</i>
<i>Desempeño docente</i>	<i>Correlación de Pearson</i>	1	.917**
	<i>Sig. (bilateral)</i>		,000
	<i>N</i>	48	48
<i>Clima Laboral(Dimensión 02)</i>	<i>Correlación de Pearson</i>	.917**	1
	<i>Sig. (bilateral)</i>	,000	
	<i>N</i>	48	48

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

DESCRIPCIÓN: Se demuestra que existe relación significativa entre la motivación por el trabajo con el desempeño docente con un $r=0.917$ ($p < 0.05$), debido a que el trato entre el personal docente en la institución educativa es agradable y contribuye a un buen desempeño docente. Existe un trabajo integrado en la institución educativa entre docentes, estudiantes y directivos. El ambiente académico lo perciben en la institución educativa como un factor motivacional para un trabajo armónico y se evidencia buenas relaciones humanas en la institución.

IV. DISCUSIÓN

Luego de haber procesado, calculado y analizado los resultados de la investigación sobre el clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa No. 80456 José Carlos Mariátegui, donde se encontró una relación estadística altamente significativa, lo que nos indica que cuando el clima laboral es alto se encuentra un desempeño docente Regular en un 60.42% de los docentes, contrariamente cuando el clima laboral se encuentra en el nivel bajo un 54.17% presenta un desempeño docente en el nivel medio. Estos resultados son justificados al aplicar la prueba estadística T de student (coeficiente de Pearson) que nos indica que existe relación estadística altamente significativa ($p < 0.01$), se ha podido observar que el clima laboral influye en el comportamiento de los maestros en la entidad educativa; comportamiento que ocasiona la productividad de las instituciones educativas mediante un desempeño del maestro eficiente y eficaz.

Resultados similares a este estudio lo reporta Nieves (2007) quien encuentra que cuando se tiene un clima laboral bueno se presenta un buen desempeño docente por parte de los docentes de las instituciones educativas. Contrariamente, cuando el clima laboral se deteriora el desempeño docente disminuye totalmente presentándose en las instituciones educativas un bajo nivel académico por parte de los alumnos.

Por otro lado, Rincón (2010), en un estudio sobre clima laboral y desempeño docente encuentra que un adecuado estilo del director puede mejorar el desempeño de los docentes y ese es el estilo democrático.

Chacón (2010), menciona que las instituciones educativas para que puedan alcanzar un alto grado de eficiencia es adecuado laborar en áreas sumamente motivadoras, participativas y con un equipo de personas altamente motivados e identificados con la entidad; por tal motivo los maestros deben ser considerados como un agente vital inmerso en ella, por lo que los encargados de la dirección deberán estar presentes en todo momento enfrentando la dificultad de la naturaleza del ser humano para poder llegar a índices de eficacia y de alta productividad.

En el aspecto del clima laboral de la Institución Educativa No. 80456 José Carlos Mariátegui se encontró que un alto porcentaje de docentes alcanzó los niveles

medio (54.17%) y alto (20.83%), valores que nos indican que la mayoría de los docentes tienen un buen clima de convivencia entre ellos y respetan sus límites laborales. Esto es debido a que los docentes mencionaron que se encontraban motivados para desempeñarse mejor en las aulas, además de que medios didácticos le permiten que se desempeñe bien en su trabajo cotidiano y se evidencian buenas relaciones humanas en la institución educativa

Resultados similares reporta Montalvo (2011) donde encuentra que el 51% de los sujetos encuestados percibe el Clima Laboral en un nivel alto y en el nivel medio el 35.5%. Es así, que al estudiar el clima laboral en una entidad educativa, permitiría tener información sobre la forma en que los colaboradores ven a la institución, donde se pueden elaborar espacios más abiertos de información y retroalimentación de frente a una mejora continua en el desarrollo de la institución.

En la distribución del desempeño docente de la Institución Educativa No. 80456 José Carlos Mariátegui se encontraron que muchos de los docentes alcanzaron los niveles bueno (60.42%) y regular (16.67%), resultados que nos indican que la mayoría de los docentes desempeñan sus actividades laborales en una forma armoniosa con sus alumnos. Esto significa que los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña. Además de elaborar la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados

Es así, que al comparar los resultados con lo encontrado por Montalvo (2011) encuentra que el 64% de los entrevistados tienen un desempeño docente en un alto nivel académico. Al plantear un esquema cuantitativo, estos valores no pretenden hacer una generalización de la información elaborada a partir de lo concebido por los maestros. Además, el método descriptivo del estudio reporta con cierto nivel de complejidad ideas asociadas con la comprensión que los maestros tienen sobre el buen desempeño docente; sobre el bueno y el malo.

En las diferentes dimensiones evaluadas en el clima laboral y el desempeño docente se encontró relación estadística significativa, lo que nos lleva a la conclusión de que con los resultados alcanzados se puede resaltar que los docentes están parcialmente motivados debido a que a pesar de que alcanzan beneficios como parte de recompensar su buena labor, el pago proporcionado por los centros educativos no es adecuado debido a que no cumple con las preferencias de los mismos, con esto se tiene en cuenta que el requerimiento económico continúa siendo de importancia para mejorar e impulsar la motivación del personal de la organización.

En la evaluación del desempeño docente encontramos la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, donde se demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña, también se demuestra conocimiento actual, comprensión teórica y práctica en pedagogía y en los aspectos didácticos de las áreas que enseña. Además, desarrolla creativamente procesos pedagógicos que pueden despertar la curiosidad, intereses y compromisos en los alumnos, para el logro de los aprendizajes previstos.

En la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se consideró que resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, acuerdos o normas concertadas de convivencia, códigos culturales, y mecanismos pacíficos. Además, organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad. También, sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.

En la dimensión participación en la labor de la escuela comprometida con la comunidad se consideró que el maestro interactúa con quienes trabajan con él, colaborando entre ellos y por iniciativa, para intercambiar vivencias, organización de la labor pedagógica, mejora de la enseñanza y construcción de forma sostenible de un clima democrático en la institución.

Finalmente, en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, se tuvo en cuenta la participación en experiencias para el desarrollo de la profesión, en concordancia con sus requerimientos, los de los alumnos y las

de la institución. Además de participar y tomar decisiones con respeto de los derechos humanos y el principio del bien en favor del niño y el adolescente.

Para las dimensiones del clima laboral como es el ambiente de trabajo, el docente se siente bien con la calidad de la estructura del centro educativo. También menciona que trabaja a gusto en la infraestructura actual de su centro laboral, donde los ambientes del centro educativo se presentan en adecuadas condiciones y las áreas laborales que se dispone le permiten desenvolverse con agrado en su actividad académica.

En la dimensión motivación por el trabajo, se encontró que el trato entre los maestros del Centro Educativo es comfortable. El ambiente académico que se aprecia en el Centro Educativo como un factor motivacional para un trabajo armónico y se aprecia un nivel de afectividad entre las personas que trabajan en el Centro Educativo.

Resultados similares se encuentran en el estudio de Montalvo (2011) sobre clima laboral y su influencia en el desempeño docente donde reporta una alta relación estadística entre estas variables. De la misma manera se encuentra relación estadística entre las dimensiones de ambas variables.

Además, Solano (2012) encuentra relación del clima laboral y el desempeño docente dando lugar al desempeño docente de manera óptima o de la misma manera fomentar un ambiente laboral negativo, esto último afectaría las relaciones humanas de las instituciones educativas.

En nuestra investigación los docentes que se encuentran insatisfechos, manifiestan que las promociones, ascensos, no se consideran justas; por otro lado, se encuentran docentes que lo consideran como bueno y no se aprecia mucho estrés en su actividad laboral. Por lo tanto, se muestra una satisfacción en diferentes niveles, en las condiciones laborales, colegas del centro laboral, reconocimientos, etc., sin embargo, un mayor nivel de insatisfacción por la ausencia de un salario real, un monitoreo intolerable, en los maestros, lo que provoca presión por ausencia de políticas de desenvolvimiento profesional y promociones para ascender en el cargo, lo cual conlleva a que el docente se muestre insatisfecho. De no mejorar esta situación se puede producir una

reducción en la eficiencia de la organización, que puede manifestarse a través de las actitudes de expresión exaltada, descuido, agresión o retiro.

Para Montalvo (2011), un docente frustrado e insatisfecho puede llevarle en algunos casos a un comportamiento agresivo lo cual puede manifestarse en daño o destrucción, difamación o agresión directa o indirecta hacia sus estudiantes. Para quienes están a cargo de la dirección es muy adecuado que esperen de su capital humano, máxima producción en su actividad laboral, pero no tienen mucha claridad en lo que el maestro espera de su centro educativo, éste es alta satisfacción en su actividad laboral. El maestro a su vez da respuesta a la falta de atención y manejo del centro educativo con la reconocida frase “como hacen que me pagan, hago que trabajo”. Por lo tanto, se da inicio a ese círculo insatisfecho y productividad baja, del maestro mal pagado y se muestra insatisfecho por lo que se transforma en improductivo y esto conlleva a su vez a esta insatisfacción.

Dolan (2003), menciona que los sucesos de cambios y las recientes tecnologías que aparecen en el mercado y que implican el desenvolvimiento de múltiples habilidades, aptitudes y conocimientos, donde las entidades se han visto en la necesidad de ampliar cambios en su medio laboral al momento de enfrentar los desafíos que se les presentan. Por lo tanto, si las entidades peruanas en la actualidad están afectadas por un cambio crítico de tipo económico, social, político, cultural, etc. Estos deben ser considerados como elementos externos que están afectando los procesos de la organización y gerencia.

Finalmente, se acepta la hipótesis que dice que sí existe correlación significativa entre el clima laboral y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa No. 80456 José Carlos Mariátegui.

V. CONCLUSIONES

1. Existe correlación estadística altamente significativa ($p=0.000$) entre clima laboral y desempeño de los docentes de la Institución Educativa No. 80456 “José Carlos Mariátegui” de Parcoy, Pataz -2018 con una correlación alta, $r= 0.980$.
2. Existe un nivel medio del clima laboral en los docentes de la Institución Educativa No. 80456 José Carlos Mariátegui
3. Existe un nivel de desempeño regular de los docentes de la Institución Educativa No. 80456 José Carlos Mariátegui.
4. Existe una relación significativa entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes con el clima laboral desde la percepción docente ($r = 0.954$, $p = 0.000$).
5. Existe una relación significativa entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con el clima laboral desde la percepción docente ($r = 0.927$, $p = 0.000$)
6. Existe una relación significativa entre la participación en la gestión de la escuela con el clima laboral desde la percepción docente ($r = 0.954$, $p = 0.000$)
7. Existe una relación significativa entre el desarrollo de la profesionalidad con la identidad docente y el clima laboral desde la percepción docente ($r = 0.920$, $p = 0.000$).
8. Existe relación significativa entre el desempeño docente y el ambiente de trabajo desde la percepción docente ($r = 0.956$, $p = 0.000$).
9. Existe relación significativa entre el desempeño docente y la motivación por el trabajo desde la percepción docente ($r = 0.917$, $p = 0.000$).

VI. RECOMENDACIONES

1. La dirección de la Institución educativa debe de implementar talleres de mejora del clima laboral a fin de que se mejore el desempeño docente dentro de las aulas.
2. Los docentes deben participar de capacitaciones frecuentes integrándose y mejorando sus relaciones interpersonales logrando un alto clima laboral al mismo tiempo que desarrollan su identidad institucional como promotores para alcanzar las metas propuestas en su institución educativa.
3. La dirección debe evaluar constantemente el progreso docente a fin de que se tenga un alto desempeño docente dentro de la Institución. Asimismo, monitorear el aprendizaje como una estrategia que contribuya a observar los aciertos y desaciertos en la labor docente para acompañar el proceso de mejora a fin de alcanzar calidad educativa y de contribuir a mantener un buen clima laboral en la Institución Educativa.
4. El líder pedagógico debe de fomentar la innovación de estrategias de enseñanza para efectivizar el aprendizaje permitiendo mejorar el desempeño docente en la institución educativa y los docentes deben de participar sin prejuicios en la gestión de la institución escolar a fin de reforzar con diversas actividades conjuntas el clima laboral de los docentes. Asimismo, el psicólogo debe promover la ejecución de talleres de autoestima que permitan desarrollar la identidad docente y contribuir con un buen clima laboral de la institución.
5. El director, los coordinadores deben acondicionar espacios de trabajo que potencien el bienestar institucional e impulsar estrategias de valoración de los logros de los maestros a fin de mejorar el clima laboral dentro de la institución educativa. Asimismo, deben promover estrategias de motivación por el trabajo que permitan ejecutar las labores pedagógicas en equipos y realizar las coordinaciones académicas en grupos de interaprendizaje debido a que esto proporciona una labor más cohesionada donde todos los maestros puedan aportar sus ideas y

expresar sus necesidades propiciando el buen clima y desempeño docente dentro de la institución educativa.

6. A los futuros investigadores se les recomienda ampliar la gama de dimensiones, pues eso puede posibilitarle resultados más precisos y ventajosos para su estudio.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcocer, C. (2004). *Introducción a la Psicología del trabajo*. Editorial: MCGRAW
- Baguer, A. (2012). *Alerta!: descubre de forma sencilla y práctica los problemas graves de tu empresa, sus vías*. (7ma. ed.). Editorial: Díaz de Santos. Recuperado de: http://books.google.com.pe/books?id=RqLdwcJ_Ke8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Belevan, J (2014). *Calidad del desempeño docente en la institución educativa jesús maestro del distrito de moche*. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo.
- Brown, W. & Moberg, D. (2005). *Teoría de la organización: enfoque integral*. Ediciones: Limusa.
- Casassus, J (2003). *Marcos conceptuales para el análisis de los cambios en la gestión de los sistemas educativos en La Gestión: en busca del sujeto*. UNESCO Orealc, Santiago de Chile.
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación de desempeño docente*. Recuperado el 12 de Julio del 2011 en bibliotecavirtual.educared.org/.../evaluación-de-desempeño-docente.
- Enríquez, Y. (2008). *Diseño curricular y competencias laborales*. México: Editorial Me Graw Hill.
- Florez, Y. (2014). *Clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios*. (Tesis, Universidad Centro occidental "Lisandro Alvarado"). Recuperado de: <http://bibhum-artes.ucla.edu.ve/DB/bcucla/edocs/repositorio/TEGHD5124F562014.pdf>
- García, C. (2007). *Evaluación en el contexto de la educación actual*. Hecho en el depósito legal de la Biblioteca Nacional del Perú: Primera edición.

- Hernández, C. (1999) Aproximaciones a la discusión sobre el perfil del docente. San Salvador: II Seminario Taller sobre perfil docente y estrategias de formación.
- Martínez, V. & Albero, J. (2005). *Clima laboral dentro de las organizaciones*. Ed. Mc Graw Hill. México.
- Mateo, M. (2005). *Política cultural y educación*. Madrid. España: Morata.
- Mescua, D. (2014). *El Clima Organizacional y el Desempeño Docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, del distrito de Pichanaqui – Chanchamayo.*, para optar el Grado Académico de Magíster en Ciencias de la Educación en la Mención de Gestión Educacional
- Ministerio de Educación (2012). *Marco de Buen desempeño Docente. Un buen maestro cambia tu vida.* 56 p. Recuperado http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Montalvo, W. (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí - 2008*. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Montenegro, I. (2003) *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Muchinsky, M. (2002) *Psicología aplicada al trabajo: Una introducción a la psicología organizacional*, Summerield, N.C., Editorial Australia.
- Murillo, D y Cuenca, A. (2007). *Gestión educativa. Portal educativo*. Ciudad de La Plata, Argentina.
- Nieves, E. (2014). *Desempeño docente y clima Laboral en el Liceo Agustín Codazzy*. Tesis inédita de maestría. De Maracay, Estado de Aragua-Venezuela.
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL – SPC: Manual*. Lima

- Ponce, Z. (2005). *El desempeño profesional pedagógico del tutor del docente en formación en la escuela primaria como microuniversidad*. Tesis. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México. Prentice Hall Hispanoamericana, S. A.
- Rubio, E. (2007). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Saccca J. (2014) *Relación entre el Clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de Educación Básica Alternativa (CEBAS) del Distrito de San Martín de Porras*. Tesis de Magister en Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro docente y su evaluación*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Valdés, L. (2009). *Hacer pública la escuela*. Santiago de Chile: Ediciones LOM.
- Wilson, J. (1992) *Cómo valorar la calidad de la enseñanza*. Barcelona: Paidós.

ANEXOS

ANEXO 1

AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Klever Gallardo Rodríguez (2017)

Estimado (a) profesor(a):

La presente ficha es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información con respecto de su propio trabajo en el aula y su participación en el logro de los objetivos institucionales. A continuación encontrarás indicadores a las que debe responder con sinceridad. Se agradece por anticipado su valiosa cooperación.

Instrucciones:

A continuación se le presenta un conjunto de Indicadores, cada uno de ellos va seguido de cinco posibles escalas de valoración de respuesta que debes calificar. Responde marcando con un **(X)** la alternativa elegida.

Puntaje 1 :Deficiente

Puntaje 2 :Malo

Puntaje 3 :Regular

Puntaje 4 :Bueno

Puntaje 5 :Destacado

DIMENSION: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
No.	ITEMS	Escala de autovaloración				
		1	2	3	4	5
1	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña					
2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
3	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados					
4	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos					

DIMENSION: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
No.	ITEMS	Escala de autovaloración				
		1	2	3	4	5
5	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales, y mecanismos pacíficos.					
6	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
7	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica					
8	Utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje					
9	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales					
10	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes					
11	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna					
12	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					

DIMENSION: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						
No.	ITEMS	Escala de autovaloración				
		1	2	3	4	5
13	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
14	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela					
15	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes					
16	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno					

DIMENSION: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE						
No.	ITEMS	Escala de autovaloración				
		1	2	3	4	5
17	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
18	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional					
19	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos					
20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente					

ANEXO 2

ESCALA DE CLIMA LABORAL

Adaptado por Freddy Orlando Soto Cárdenas (2016)

INSTRUCCIONES:

Estimado docente, la encuesta tiene por finalidad determinar el clima laboral. En tal sentido, solicitamos vuestra colaboración marcando una alternativa por cada ítem del cuestionario con la veracidad que caracteriza su persona.

Valoración:

3 = Totalmente de acuerdo

2 = De acuerdo

1 = En desacuerdo

0 = Totalmente en desacuerdo

DIMENSION: AMBIENTE DE TRABAJO					
	ITEMS	0	1	2	3
1	Está de acuerdo con la calidad de la infraestructura de la institución educativa.				
2	Usted trabaja a gusto en la infraestructura actual de su centro laboral.				
3	Las aulas de la Institución Educativa se encuentran en óptimas condiciones.				
4	Se siente motivado para desempeñarse mejor en las aulas de la institución educativa.				
5	Está de acuerdo con la calidad de las áreas de trabajo de la institución educativa.				
6	Las áreas de trabajo que se dispone le permiten desempeñarse con agrado en su labor docente.				
7	La institución educativa cuenta con los medios didácticos suficientes y óptimos.				
8	Los medios didácticos permiten que usted se desempeñe bien en su trabajo cotidiano.				
9	La institución educativa tiene suficientes materiales didácticos en la especialidad.				

10	Se tiene a disposición la biblioteca escolar para la consolidación de la formación de los estudiantes.				
11	La biblioteca con que se cuenta le permiten desempeñarse mejor en el campo laboral.				
12	Se tiene a disposición un Aula de Innovación Pedagógica en la institución educativa.				
13	El aula de Innovación pedagógica contribuye a que desarrolle mejor su trabajo profesional				
14	Se tiene a disposición Laboratorios de Física y Química en la institución educativa.				
15	Los laboratorios de física y química contribuyen a que Ud. se desempeñe mejor en su campo profesional.				
16	La institución educativa cuenta con la documentación requerida (PEI, Plan Anual de Trabajo, Reglamento Interno, etc.)				
17	La disponibilidad y la calidad de los documentos pedagógicos le permiten desarrollar su trabajo de forma eficiente y eficaz.				
18	Básicamente el ambiente con que dispone reúne las condiciones favorables para su trabajo.				

DIMENSION: MOTIVACIÓN POR EL TRABAJO					
	ITEMS	0	1	2	3
19	El trato entre el personal docente en la institución educativa es agradable.				
20	El trato que se percibe en la institución educativa contribuye a un buen desempeño docente.				
21	Existe un ambiente agradable en la institución educativa entre docentes, estudiantes y directivos.				
22	El ambiente académico que se percibe en la institución educativa es factor motivacional para un trabajo armónico.				
23	Se evidencia unas buenas relaciones humanas en la institución educativa				
24	Las relaciones humanas que se da en la institución educativa permiten un adecuado desempeño docente.				
25	Se aprecia un grado de afectividad entre el personal que labora en la institución educativa.				
26	El grado de efectividad que se da en la institución educativa es factor para un adecuado desempeño docente.				
27	Se evidencia un grado de integración en la institución educativa entre docentes, directivos y estudiantes.				
28	El grado de integración que se da en la institución educativa contribuye a un mejor desarrollo académico.				
29	Básicamente el clima académico que se da en la institución educativa es bueno.				
30	El clima académico de la institución educativa es un factor para un mejor desempeño profesional de los docentes.				

ANEXO 3

Ficha técnica: Autoevaluación del desempeño docente

Autor: Klever Gallardo Rodríguez

Adaptado: Tomado por Klever Gallardo de los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación del Perú para la evaluación del desempeño docente en el año 2015.

Duración del cuestionario: 25 minutos aproximadamente

Dimensiones que evalúan los reactivos: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Aplicación : Se aplicó a 31 docentes del Colegio secundario “La Divina Providencia”, distrito de Surquillo, Lima.

Calificación: Uso de escala ordinal:

1 = Deficiente

2 = Malo

3 = Regular

4 = Bueno

5 = Destacado

ANEXO 4

Ficha técnica: Clima laboral

Autores: Fredy Soto Cárdenas

Adaptación: Adaptado por Freddy Orlando Soto Cárdenas (2016)

Propósito: Mide el clima laboral en instituciones educativas.

Administración: Individual o colectiva

Usuarios: Adolescentes y adultos

Duración: Veinticinco minutos aproximadamente

Validez: Para obtener la validez se consideró el juicio de expertos, obteniendo una media aritmética de 83, puntuación que se ubica en el rubro “bien” en el parámetro de validación de instrumentos de recolección de datos.

Confiabilidad: Los resultados de índice de confiabilidad muestran un índice de alfa de Cronbach de 0.936 en un total de 30 elementos (número de ítems) .Fue utilizado con una población de 90 docentes de las instituciones “Politécnico Regional del Centro” y “Mariscal castilla” del distrito del Tambo, provincia de Huancayo.

Calificación: Uso de escala ordinal:

3 = Totalmente de acuerdo

2 = De acuerdo

1 = En desacuerdo

0 = Totalmente en desacuerdo

ANEXO 5

MATRIZ DE CONSISTENCIA

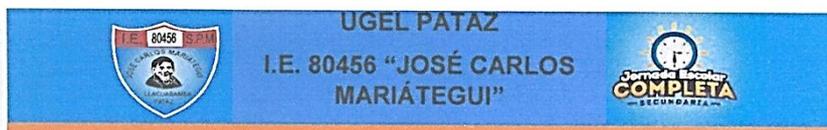
TÍTULO:	PROBLEMA:	OBJETIVOS:	HIPÓTESIS:	VARIABLES:	DIMENSIONES
Desempeño docente y clima laboral desde la percepción docente en una institución educativa de Parcoy, Pataz – 2018	¿Existe relación entre el desempeño docente y el clima laboral desde la percepción docente de la Institución Educativa No. 80456 “José Carlos Mariátegui” en el año 2018?	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre el desempeño docente y clima laboral desde la percepción de los docentes de la Institución Educativa No. 80456 “José Carlos Mariátegui” 2018.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>O1: Identificar el nivel del clima laboral de los docentes en la Institución Educativa No. 80456. José Carlos Mariátegui 2018.</p> <p>O2: Identificar el nivel de desempeño de los docentes en la Institución Educativa No. 80456. José Carlos Mariátegui 2018.</p> <p>O3: Determinar la relación entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y el clima laboral desde la percepción docente.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H1: Existe correlación entre el desempeño docente y el clima laboral desde la percepción docente de la Institución Educativa No. 80456 “José Carlos Mariátegui” del distrito de Parcoy, Pataz – 2018.</p> <p>H0: No existe correlación entre el desempeño docente y el clima laboral desde la percepción docente de la Institución Educativa No. 80456 “José Carlos Mariátegui” del distrito de Parcoy, Pataz – 2018</p>	<p>Variable :</p> <p>Desempeño docente</p>	<p>Preparación para el aprendizaje de los alumnos</p> <p>Enseñanza del aprendizaje</p> <p>Gestión en la escuela articulada a la comunidad</p> <p>Desarrollo profesional y la identidad del maestro</p>
			<p>Hipótesis específica</p> <p>H1: Existe un nivel de desempeño bueno en los docentes en la Institución Educativa No. 80456. José Carlos Mariátegui 2018.</p> <p>H2: Existe un nivel del clima laboral Alto de los docentes en la Institución Educativa No.</p>	<p>Variable :</p> <p>Clima laboral</p>	<p>Ambiente de trabajo</p> <p>Motivación por el trabajo</p>

		<p>O4: Determinar la relación entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y el clima laboral desde la percepción docente.</p> <p>O5: Determinar la relación entre participación en la gestión de la escuela y el clima laboral desde la percepción docente.</p> <p>O6: Determinar la relación entre desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y el clima laboral desde la percepción docente.</p> <p>O7: Determinar la relación entre el desempeño docente y el ambiente de trabajo desde la percepción docente.</p> <p>O8: Determinar la relación entre el desempeño docente y la motivación por el trabajo desde la percepción docente.</p>	<p>80456. José Carlos Mariátegui 2018.</p> <p>H3: Existe correlación significativa entre la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes y el clima laboral desde la percepción docente.</p> <p>H4: Existe correlación significativa entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y el clima laboral desde la percepción docente.</p> <p>H5: Existe correlación significativa entre participación en la gestión de la escuela y el clima laboral desde la percepción docente.</p> <p>H6: Existe relación significativa entre desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y el clima laboral desde la percepción docente.</p> <p>H7: Existe relación significativa entre el desempeño docente y el ambiente de trabajo desde la percepción docente.</p> <p>H8: Existe relación significativa entre</p>		
--	--	---	--	--	--

			el desempeño docente y la motivación por el trabajo desde la percepción docente.		
--	--	--	--	--	--

ANEXO 6

CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN



CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, Jorge Alfredo Goicochea Castillo, Director de la INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80456 "JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI" DE LA COMUNIDAD DE LLACUABAMBA, DISTRITO DE PARCOY-PROVINCIA DE PATAZ.

HACE CONSTAR:

Que la profesora, KATHERINE ANTONIE ROSARIO HERNÁNDEZ, identificada con DNI 18204644, docente del área de comunicación nombrada en esta institución, ha ejecutado el proyecto de tesis titulado: "Desempeño docente y clima laboral desde la percepción docente en una institución educativa de Parcoy, Pataz – 2018" desde el mes de marzo hasta el mes de mayo, del presente año, dándosele el permiso para el desarrollo de su investigación y la aplicación de los instrumentos correspondientes a la plana docente.

Se expide el presente documento a solicitud de la interesada para los usos y fines que viere por conveniente.

Llacubamba, 09 de mayo de 2018.



I.E. 80456 "JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI"
DISTRITO DE PARCOY
Llacubamba, Pataz
Jorge A. Goicochea Castillo
DIRECTOR

24	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	7
25	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	7
26	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	7
27	2	3	5	4	4	2	3	5	4	5	4	4	2	3	4	5	4	4	2	3	7
28	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	7
29	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	7
30	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	7
31	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	7
32	3	4	4	3	5	3	4	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	5	3	4	7
33	3	4	5	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	7
34	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	5	7
35	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	7
36	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	7
37	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	7
38	3	5	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	7
39	3	3	5	4	4	3	3	5	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	7
40	3	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	5	7
41	5	5	4	2	4	5	5	4	2	4	2	4	5	5	2	4	2	4	5	5	7
42	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	8
43	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	8
44	4	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	8
45	3	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	5	8
46	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	8
47	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	8
48	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	8

<i>Instrumento Clima Laboral</i>																																
N°	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	TOTAL	
1	3	0	1	1	0	3	0	0	1	1	1	0	3	0	0		1	0	0	1	1	1	0	3	3	0	1	1	0	3	0	29
2	0	3	0	3	1	0	0	1	2	0	3	1	0	0	1	2	0	1	2	0	3	1	0	0	3	0	3	1	0	0	31	
3	0	2	3	1	2	2	0	0	2	3	1	2	2	0	0	2	0	0	2	3	1	2	2	0	2	3	1	2	2	0	42	
4	2	2	2	0	2	2	1	1	1	2	0	2	2	1	1	1	1	1	1	2	0	2	2	2	2	2	2	0	2	2	1	42
5	2	0	1	2	2	2	1	0	2	1	2	2	2	1	0	2	1	0	2	1	2	2	2	2	0	1	2	2	2	1	42	
6	0	1	2	3	0	0	3	1	2	2	3	0	0	3	1	2	3	1	2	2	3	0	0	0	1	2	3	0	0	3	43	
7	2	1	0	2	1	3	1	1	3	0	2	1	3	1	1	3	1	1	3	0	2	1	3	2	1	0	2	1	3	1	46	
8	3	3	3	2	1	0	1	2	0	3	2	1	0	1	2	0	1	2	0	3	2	1	0	3	3	3	3	2	1	0	1	46
9	0	2	2	3	0	3	0	2	2	2	3	0	3	0	2	2	0	2	2	2	3	0	3	0	2	2	3	0	3	0	48	
10	3	0	2	3	1	3	0	1	1	2	3	1	3	0	1	1	0	1	1	2	3	1	3	3	0	2	3	1	3	0	48	
11	1	2	2	0	2	3	2	0	2	2	0	2	3	2	0	2	2	0	2	2	0	2	3	1	2	2	0	2	3	2	48	
12	2	2	3	0	2	2	1	2	1	3	0	2	2	1	2	1	1	2	1	3	0	2	2	2	2	3	0	2	2	1	49	
13	2	3	2	1	2	0	2	2	2	2	1	2	0	2	2	2	2	2	2	2	1	2	0	2	3	2	1	2	0	2	50	
14	1	2	3	0	2	1	3	1	2	3	0	2	1	3	1	2	3	1	2	3	0	2	1	1	2	3	0	2	1	3	51	
15	1	3	3	0	2	0	2	3	2	3	0	2	0	2	3	2	2	3	2	3	0	2	0	1	3	3	0	2	0	2	51	
16	1	0	3	2	3	3	0	0	2	3	2	3	3	0	0	2	0	0	2	3	2	3	3	1	0	3	2	3	3	0	52	
17	0	3	2	3	0	2	0	3	3	2	3	0	2	0	3	3	0	3	3	2	3	0	2	0	3	2	3	0	2	0	52	
18	0	3	3	3	1	1	3	0	1	3	3	1	1	3	0	1	3	0	1	3	3	1	1	0	3	3	3	1	1	3	53	
19	0	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	53	
20	2	3	0	0	2	3	3	3	1	0	0	2	3	3	3	1	3	3	1	0	0	2	3	2	3	0	0	2	3	3	54	
21	2	0	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	3	57	
22	2	3	2	3	2	0	2	2	2	2	3	2	0	2	2	2	2	2	2	2	3	2	0	2	3	2	3	2	0	2	58	
23	2	3	2	2	2	0	3	3	1	2	2	2	0	3	3	1	3	3	1	2	2	2	0	2	3	2	2	2	0	3	58	
24	3	2	0	2	2	3	2	2	2	0	2	2	3	2	2	2	2	2	2	0	2	2	3	3	2	0	2	2	3	2	58	
25	2	2	1	2	1	2	3	2	3	1	2	1	2	3	2	3	3	2	3	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	59	
26	2	3	2	0	1	2	3	3	3	2	0	1	2	3	3	3	3	3	3	2	0	1	2	2	3	2	0	1	2	3	60	
27	2	0	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	3	60	
28	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	61	
29	0	3	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	2	3	1	2	3	2	3	2	2	0	3	2	3	2	2	1	61	
30	2	3	0	3	3	2	2	2	2	0	3	3	2	2	2	2	2	2	0	3	3	2	2	3	0	3	3	2	2	2	62	
31	1	0	3	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	3	1	3	3	1	3	3	2	2	2	1	0	3	2	2	2	3	62	
32	0	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	0	3	2	2	2	2	3	62	
33	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	62	
34		3																													64	
35		3	1	3	1	3	2	2	2	1	3	1	3	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	3	3	1	3	1	3	2	64	
36		3	3	3	2	3	0	2	2	3	3	2	3	0	2	2	0	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	0	64	
37		3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	65	

38	2	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	3	3	3	1	3	2	3	3	3	1	3	1	66	
39	2	3	0	2	3	3	2	3	3	0	2	3	3	2	3	3	2	3	3	0	2	3	2	2	3	0	2	3	3	67		
40	3	2	3	3	2	3	2	2	0	3	3	2	3	2	2	0	2	2	0	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	68	
41	0	1	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	0	1	3	3	2	3	2	69	
42	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	71	
43	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	71
44	1	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	2	3	1	3	2	1	3	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	1	71
45	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	71	
46	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	2	3	2	1	3	2	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	72	
47	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	73	
48	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	81	