

Relación entre el clima laboral y el desempeño profesional del personal docente de una institución educativa del nivel secundario en Bambamarca.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en administración de la educación

AUTOR

Br. Bady Willian Manosalva Espinoza.

ASESOR

Dr. Juan Pedro Soplapuco Montalvo

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa.

CHICLAYO - PERÚ

2019



DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL JURADO EVALUADOR DE LA TESIS TITULADA:

Relación entre el clima laboral y el desempeño profesional
del personal docente de una institución educativa del nivel
secundario en Bombamarca

QUE HA SUSTENTADO DON (DOÑA):

Bady William Manosalva Espinoza

NOMBRES Y APELLIDOS

ACUERDA:

Aprobar por Unanimidad

RECOMIENDA:

Pimentel, 30 de marzo de 2019

MIEMBRO DEL JURADO

PRESIDENTE: Dr. Víctor Augusto Gonzales Soto

SECRETARIO: Dra. Jacqueline Morpet Saldana Miller

VOCAL: Dr. Juan Pedro Doplapuca Montalvo

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **Manosalva Espinoza Bady Willian** egresado del programa de Maestría (x) doctorado () Maestría en Administración de la educación de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N° 41617206.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor de la tesis titulada: **"RELACIÓN DEL CLIMA LABORAL CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN PROFESORES Y PROFESORAS DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA EN BAMBAMARCA.**
2. La misma que presento para obtener el grado de: Maestría en administración de la Educación.
3. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un auténtico proceso de investigación, para la cual se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
4. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
5. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
6. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a la UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a la universidad o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, 09 de marzo de 2019

Firma



Nombre y apellidos: Bady Willian Manosalva Espinoza.

DNI: 41617206

DEDICATORIA

A mis padres por su infinito
cariño demostrado en su apoyo,
comprensión e interés por verme
surgir y contribuir al desarrollo de
nuestra patria.

El autor.

AGRADECIMIENTO

Al profesor Soplapuco Montalvo, Juan Pedro, asesor, quien con mucho sacrificio, dedicación y cariño me condujo por el amplio y difícil camino de la investigación, para apoyar al campo del conocimiento y alcanzar los objetivos propuestos.

A los docentes de la universidad “César Vallejo” de la ciudad de Chiclayo, quienes nos brindaron todo su apoyo incondicional y me permitieron espigar en amplio campo de sus conocimientos, los mismos que nos servirán para enfrentar los retos y desafíos del mundo actual.

Al director y docentes de la Institución Educativa del nivel secundario “San Carlos” de Bambamarca, por brindarme todo su apoyo y facilidades necesarias para poder desarrollar nuestro trabajo de investigación, y así contribuir al desarrollo de nuestro país.

El autor.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado evaluador de la Universidad “César Vallejo” de la ciudad de Chiclayo, con la finalidad de obtener el grado de Magister en Educación, con mención en Administración de la Educación, pongo a consideración vuestra nuestro trabajo de investigación, cuyo título es: “Relación entre clima laboral y el desempeño profesional del personal docente de una institución educativa del nivel secundario en Bambamarca.

En la ejecución de nuestro trabajo de investigación hemos aplicado una escala de valoración, que nos ha permitido establecer la relación de nuestras variables y alcanzar lo que nos habíamos propuesto.

La finalidad del presente trabajo es identificar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño profesional docente, ya que de esto depende la formación de los estudiantes de nuestras instituciones educativas, donde el alumno tenga como una persona modelo al docente; tanto en su desempeño profesional y sus relaciones humanas con los demás donde haya un clima de paz y de desarrollo social, dejando de lado todo tipo de opresión.

El presente trabajo esta enriquecido por los aportes que nos brindan las teorías y corrientes pedagógicas, así como su importancia en el desarrollo social con el que se sustenta la presente investigación.

Sabemos que el presente trabajo servirá como aporte a la investigación, especialmente a nuestro pueblo; es por eso que dejamos estas líneas en vuestras manos para que el investigador esté informado sobre lo que necesita nuestro mundo actual.

El autor.

INDICE

	Pág.
DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
PRESENTACIÓN	vi
INDICE	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Realidad problemática	16
1.2 Trabajos previos	18
1.3 Teorías relacionadas al clima laboral y desempeño profesional docente.	22
1.3.1 Teoría del clima organizacional de Rensis Likert	22
1.3.2 Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo George.	24
1.3.3 Teoría de la inteligencia emocional de Daniel Goleman.	25 29
1.3.4 Teoría de los estilos de aprendizaje de David Kolb.	
1.3.5 Teoría de la evaluación de desempeño docente de	31

Valdés Veloz Héctor.

1.4	Formulación del problema	35
1.5	Justificación del estudio	35
1.6	Hipótesis	37
1.7	Objetivos	37
1.7.1	Objetivo general	37
1.7.2	Objetivos específicos	38
II.	MÉTODO	39
2.1	Diseño de investigación	40
2.2	Variables, operacionalización	41
2.2.1.	Variables.	41
2.2.2.	operacionalización	42
2.3	Población y muestra	43
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	46
2.5	Método de análisis de datos	48
2.6	Aspectos éticos.	51
III.	RESULTADOS	53
IV.	DISCUSIÓN	65
V.	CONTRATACIÓN DE HIPÓTESIS	71
VI.	CONCLUSIONES	77
VII.	RECOMENDACIONES	79
III.	REFERENCIAS	81
IX.	ANEXOS	84

Instrumentos de evaluación	85
Validación de instrumentos	87
Matriz de consistencia	93
Autorización de publicación de tesis	95
Acta de aprobación de originalidad de tesis	96
Reporte de turnitin	97
Autorización de la versión final del trabajo de investigación	98

RESUMEN

El clima laboral y su relación con el desempeño profesional del personal docente de una institución educativa de educación secundaria en Bambamarca, surge a partir de la realidad donde se ha podido observar que para un buen desenvolvimiento como docente tiene que ver significativamente un buen clima laboral entre docentes dentro de una institución educativa, especialmente en nuestra provincia.

El desarrollo de la presente investigación, se enmarca en el tipo cuantitativo con diseño correlacional, trabajando con 54 docentes a quienes se les aplicó una ficha de encuesta, cuyos resultados descriptivos indican que en la variable independiente el Clima Laboral se tiene un promedio de 24, 78 puntos, y en la variable dependiente Desempeño Profesional Docente un promedio de 26,67 puntos, tal como se aprecia en el cuadro N° 07, indicando que hay una relación alta, estos resultados son confirmados al hacer la contrastación de la hipótesis.

Utilizando los puntajes totales de ambas variables se tiene una correlación de Pearson de 0,42 lo cual afirma una relación positiva entre ambas variables, cuya finalidad es determinar la relación del clima laboral y el desempeño profesional docente, con una muestra de 54 docentes.

Los resultados obtenidos de los instrumentos de recolección de datos fueron sometidos al coeficiente de correlación de Pearson, donde se tiene un coeficiente de 0,42 lo cual indica que existe una correlación positiva, lo que determina a mayor clima laboral mejor desempeño profesional docente, por lo cual se acepta la hipótesis alternativa H_1 y se rechaza la hipótesis nula H_0 .

Palabras claves: clima laboral, relación y desempeño profesional docente.

ABSTRACT

The working environment and its relation to teacher professional performance of teachers and teachers of School Bambamarca district, arises from the reality in which it has been observed that for a good performance as a teacher has to do significantly a good working environment between teachers within a school, especially in our province.

The development of this research, is part of the quantitative correlational design, working with 54 teachers who have applied a survey sheet, whose descriptive results indicate that the independent variable is the Employee Satisfaction has averaged 24, 78 points, and the dependent variable professional development of teachers an average of 26.67 points, as shown in Table N ° 07, indicating that a high ratio, these results are confirmed to make the testing of the hypothesis.

Using the total scores of both variables has a Pearson correlation of 0.42 which asserts a positive relationship between the two variables, which aims to determine the relationship between work climate and teacher professional performance with a sample of 54 teachers.

The results of the data collection instruments were subjected to Pearson's correlation coefficient, which has a coefficient of 0.42 which indicates that there is a positive correlation, which results in a better work environment more teacher professional performance, by which accepted the alternative hypothesis H1 and H0 reject the null hypothesis.

Keywords: workenvironment, relationship and performance of teach.

CAPITULO I: INTRODUCCIÒN

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones son entidades sociales compuestas por individuos o grupos de individuos que están parcialmente incluidos en ésta o pertenecen a varias, al mismo tiempo, se constituyen con vistas a conseguir ciertos fines específicos, utilizando la diferenciación de funciones y la división del trabajo, tienden a establecer sistemas de coordinación y dirección de carácter racional y presentan cierta permanencia a través del tiempo y cierta delimitación espacial, tecnológica e instrumental.

Si una organización pretende conseguir su objetivo, lo que da sentido a su existencia de forma eficaz y eficiente, ha de desarrollar los componentes básicos que permiten configurarla como un sistema integrado. Estos componentes son el ambiente, la estrategia, la estructura, la tecnología, el sistema de trabajo, las funciones directivas, políticas y prácticas de dirección y los recursos humanos.

Desde esta perspectiva el clima laboral puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la empresa y puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran, por lo tanto, su conocimiento proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados, tanto en las conductas de los miembros y su satisfacción como en la estructura organizacional.

Partimos del hecho de que un mejoramiento en el clima laboral por iniciativa y acciones de la institución, es decir por la implementación de políticas y prácticas adecuadas de Recursos Humanos, redundará en una mejora en la eficacia y eficiencia de la organización, un mejor manejo de los recursos humanos, así como también mayores oportunidades para que las personas hagan de su trabajo una ocasión de dignificación, manejando adecuadamente sus emociones e intereses personales y profesionales que eventualmente podrían conducirlos a situaciones conflictivas.

Por ello, teniendo en cuenta las consideraciones antes mencionadas hemos visto por conveniente abordar el siguiente trabajo de investigación. ¿Qué relación existe entre el clima laboral y el desempeño profesional del personal docente de una Institución Educativa del nivel secundario en Bambamarca?

Teniendo como objetivo principal del presente trabajo: Determinar el grado de relación existente entre el Clima Laboral y el Desempeño Profesional del personal docente de una Institución Educativa del nivel secundario en Bambamarca.

El presente trabajo de investigación es de tipo correlacional. La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales son saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas”.

Población y muestra; la población está constituida por los profesores y profesoras del nivel secundario de la I.E. "San Carlos" del turno de la mañana y de la tarde que en total suman 54 más el personal administrativo 7 y el personal de servicio 5, haciendo un total de 66. Y se toma como muestra a 54 profesores(as) del turno de la mañana y tarde.

El trabajo está estructurado en tres secciones: la primera comprende las páginas preliminares en la que encontramos la dedicatoria, agradecimiento, presentación, resumen, abstract e introducción; la segunda parte se refiere al cuerpo del informe; en la tercera parte se puede encontrar las páginas complementarias relacionadas con los anexos, las mismas que aprueban el desarrollo del trabajo.

La investigación se articula sobre la base de dos variables que son: variable independiente: clima laboral entre personal docente de la I.E. "San Carlos" del distrito de Bambamarca; y la variable dependiente: desempeño profesional del personal docente de la I.E "San Carlos" del distrito de Bambamarca.

Esperanzado en que mis esfuerzos servirá como inicio para futuras investigaciones, presentamos nuestra consideración de gratitud y esperamos de ustedes miembros del jurado sus observaciones y sugerencias, que nos permitirán mejorar posteriores presentaciones.

1.1. Realidad problemática

1.1.1. A nivel mundial:

Si revisamos la historia de la humanidad; el ambiente donde se realiza el trabajo y con quienes una persona se relaciona día a día es un factor importante para que el trabajador se sienta satisfecho y la productividad sea mejor, es decir está relacionado con el “saber hacer” del directivo, con el saber actuar de las personas, con la identidad de las personas con su institución su manera de trabajar.

Es por eso, que en el mundo actual; vemos la importancia de un buen clima laboral para poder desempeñarse de una manera eficiente en las Instituciones Educativas, otras instituciones y empresas, es decir un "buen clima" conlleva a un buen desempeño laboral, un "mal clima" ocasiona conflictos en el trabajo y de bajo rendimiento.

1.1.2. A nivel latinoamericano:

Vemos que en nuestro país y en nuestros países vecinos de Latinoamérica, como luchan por un mejor porvenir, para dejarse de llamar países de tercer mundo; luchando por una mejor educación, mejor salud, por mejorar su industria; en sus instituciones públicas y privadas, valiéndose de sus recursos naturales y su gente trabajadora que día a día aspiran alcanzar sus metas por ver a una Latinoamérica distinta.

Todo lo antes mencionado se logra gracias a un trabajo eficiente y eficaz con un buen desempeño laboral en cada uno de los campos de trabajo, dependiendo de las interrelaciones entre compañeros de trabajo, es decir de un buen clima laboral especialmente en las diferentes instituciones, particularmente en las educativas.

1.1.3. A nivel nacional:

En el Perú vemos que en las instituciones educativas públicas y privadas muy poco se relaciona el clima laboral con el desempeño profesional docente; sabiendo que de esto depende mucho el logro de objetivos de dichas instituciones educativas y especialmente que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos.

Vigotsky en su teoría sociocultural, manifiesta que el niño aprende en relación con su medio ambiente. Todo esto justifica el papel importante que juegan los docentes como formadores, siendo un espejo para los estudiantes, por ello es que la gestión educativa tiene un rol importante sobre todo en aquello que constituye el Clima Laboral y el Desempeño Profesional Docente pues son factores fundamentales en el funcionamiento de toda institución que busca concebirse como una unidad funcional y estructural en un país que quiere mejorar en educación.

1.1.4. A nivel local:

Viendo que en nuestra provincia no se tiene en cuenta la relación que existe entre el Clima Laboral y el Desempeño Profesional Docente ni trabajos que nos indiquen de dicha relación en las diferentes Instituciones Educativas.

Las Instituciones Educativas según la perspectiva y filosofía que adopten, pueden generar un proceso innovador y transformador de la sociedad en nuestro medio.

En tal sentido, buscamos a través de la presente investigación identificar más claramente las relaciones que existen entre el Clima Laboral y el Desempeño Profesional Docente. Ya que sabemos que de esto depende la formación de nuestros estudiantes, quienes tienen a los docentes como ejemplos de vida. Donde se ve mucho el comportamiento y la relación que se lleven entre compañeros de trabajo.

1.2. Trabajos previos

- A. Acuña (2017), la investigación denominada: "Clima organizacional y satisfacción laboral en el desempeño docente del Instituto Tecnológico "Luis Negreiros Vega" Lima 2017 se realizó en la universidad Cesar Vallejo para optar el grado académico de Doctor en Educación, tuvo como objetivo general determinar la influencia que representa el clima organizacional y la

satisfacción laboral en el desempeño docente en el Instituto Tecnológico “Luis Negreiro Vega”, Lima 2017. Metodológicamente se trata de una investigación cuantitativa, de tipo básico, de nivel descriptivo correlacional explicativo, el diseño es no experimental transaccional. Sus bases teóricas están sustentadas por Litwin, G Stringer, R. (clima organizacional), por Palma Carrillos. (Satisfacción laboral) y Valdés, H. (desempeño docente). La población y muestra fue de 50 docentes quienes nos brindamos información sobre las variables de estudio y para efectos del estudio se utilizó la muestra censal. Las técnica de recojo de la información fue la encuesta y los instrumentos los test respectivos al estudio de cada variable. Los resultados estadísticos alcanzados en la investigación señalan que el clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en el, desempeño docente del Instituto Tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017; debido a la conformidad a la prueba estadística del modelo de regresión logística ordinal y al aplicar la prueba de Wald, en la prueba conjunta a los parámetros, se obtuvo que tanto en Unbral como Ubicación la significativa, $p = 0.000 < 0,05$, por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

- B. Huaita (2017) con su investigación “El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de Instituciones Educativas públicas”, tuvo como objetivo determinar la influencia del clima laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. El tipo de investigación fue básica, explicativa y descriptiva, el diseño fue no experimental y transversal. La

muestra estuvo compuesta por 81 docentes de instituciones educativas del nivel secundario que se ubican en la zona de Barrios Altos del cercado de Lima que fueron seleccionados en forma probabilístico. La técnica que se utilizó fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios.

Para medir las variables clima y satisfacción laboral se utilizaron instrumentos validos en nuestro medio (Palma, 2004), Palma, 2005). Para el caso del cuestionario de desempeño docente, para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de instrumentos se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo como resultado un coeficiente de confiabilidad de 0.86, lo que significa que existe una alta confiabilidad en este instrumento. El nivel de predicción de las variables clima laboral y satisfacción laboral juntas sobre el desempeño docente es a un nivel estadístico significativo ($\chi^2 = 115,746$; $p=0,000$); además, el valor R^2 de Nogelkerke obtenido indica que el modelo propuesto explica el 86,6 % de la variable dependiente (0,866). De acuerdo a estos resultados, se concluye que el clima laboral y la satisfacción laboral influyen significativamente en el desempeño de los docentes del nivel secundario de Barrios Altos – Lima, año 2016.

- C. Varias (2017) con su trabajo “Relación entre clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa “27 de Diciembre” del Distrito de Lambayeque. La investigación tuvo como objetivo establecer la

relación entre variables. La investigación es de tipo descriptivo correlacional. La muestra de estudio fue aplicada a 38 profesores. Se aplicó un cuestionario para cada variable en la escala de Likert, cuyo procesamiento de datos ha permitido realizar el análisis e interpretación, en el siguiente orden: El nivel de clima organizacional de los docentes, 30.73 es de puntos, lo cual indica que es un calificativo Alto según escala establecida y la desviación estándar es de 0.97. En el Nivel desempeño laboral, es de 33.65 puntos, lo cual indica que es un calificativo alto según escala establecida y la desviación estándar es de 0.96. Finalmente el coeficiente de correlación entre clima organizacional y desempeño docente es: 0.81. Nos indica que hay alta correlación directa entre las variables.

- D. Carranza e Hidalgo (2018) La presente investigación titulada "Percepción del clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 6044 "Jorge Chávez" del Distrito de Santiago de Surco, 2013" tuvo como objetivo establecer la relación entre la percepción del clima organizacional y desempeño docente, como respuesta a la problemática educativa institucional. La investigación obedece a un tipo correlacional y diseño no experimental, de corte transversal, habiéndose utilizado un cuestionario tipo Likert y una ficha de observación como instrumentos de recolección de datos a una muestra de 120 docentes y se encontró que el 58,8% perciben un nivel organizacional medio, y el 41.2% un nivel bajo; asimismo, el 75,8% determinó que presentan un nivel medio en el desempeño docente, el 13,9% en el nivel bajo y el 10,3% en el nivel alto.

Luego de haber realizado la descripción y discusión de resultados, se llegó a la conclusión general: La percepción clima organizacional sí se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 6044 "Jorge Chávez" del Distrito de Santiago de Surco, 2013; habiendo obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $Rho= 0,434$ y $p\text{-valor}=0,000$.

1.3. Teorías relacionadas al clima laboral y desempeño profesional docente:

1.3.1. Teoría de Clima Organizacional de Rensis Likert:

Esta teoría nos habla sobre el clima organizacional que tiene que ver con la confianza de los trabajadores y para la eficacia de su desempeño lo cual beneficiará en nuestro campo educativo.

“Estas variables reflejan los resultados obtenidos por la organización, es así que la combinación y la interacción de estas variables permiten determinar dos grandes tipos de clima organizacional, cada uno de los cuales cuenta con dos subsistemas” (Brunet, 1987, p.33).

- **Clima de tipo autoritario**

Cuando hablamos de un clima autoritario, nos referimos a la persona que dirige una institución toma las decisiones sin tener en cuenta las opiniones de sus trabajadores.

“La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente” (Brunet, 1987, p.21)

Donde nos da a entender cuando en una institución existe un clima autoritario hablamos de una explotación lo cual conduce a un bajo desempeño laboral.

También se habla de un clima autoritario paternalista, donde hay una escasa confianza con los trabajadores y que cada vez va bajando dicha confianza.

- **Clima de tipo participativo**

Hablamos de clima participativo cuando el directivo da participación a los empleados, pero teniendo en cuenta las decisiones de los directivos. “La política y las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente” (Brunet, 1987, p.22)

Este tipo de clima donde los empleados son tomados en cuenta conlleva a que el clima laboral entre empleados y los directivos sea mejor y más satisfactorio.

También se habla de la participación en grupo, cuando los directivos demuestran una suficiente confianza y una amistad con los trabajadores,

estos se sienten motivados en su trabajo y dispuestos a mejorar en su rendimiento.

En conclusión la supervisión “centrada en la tarea”, “puede producir resultados medianamente satisfactorios a corto plazo y sus consecuencias disfuncionales afectan directamente el clima de armonía laboral dentro del grupo de trabajo” (Páramo, 2004, p.22).

El aporte que hace dicho autor para la presente investigación es que el clima organizacional depende que sea autoritario o participativo, para que el clima laboral entre docentes sea satisfactorio y haya un buen desempeño profesional docente.

1.3.2. Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo George:

Esta teoría nos habla de la importancia que tiene como se relacionan las personas en su centro de trabajo, depende de estas relaciones para que los trabajadores se sientan motivados o satisfechos en sus centros de trabajo. Rivas (2009) refiere que esta teoría se desarrolló en un amplio lapso de tiempo, entre 1920 y 1966. Empezó con los experimentos de Elton Mayo en la empresa Western Electric; él descubrió sin proponérselo la importancia de los grupos informales mientras intentaba aplicar los principios de Taylor. La conclusión de Mayo sobre esta aparente contradicción de los principios taylorianos fue que los aspectos emocionales del trabajo resultan más importantes

que los físicos, y que la participación social de los trabajadores es un componente fundamental de la productividad. En términos históricos administrativos, los experimentos evidenciaron que existen en las organizaciones grupos sociales que tienen una cultura propia.

Importancia de las relaciones humanas para trabajar en grupo, el clima emocional en el trabajo resultan más importantes que los físicos, la participación social es un conjunto fundamental de la productividad, la mejor forma de organización es como se relacionan las personas para hacer funcionar.

Entender que el docente debe tener buenas relaciones humanas con quienes trabaja, en un docente es más importante su estado de ánimo positivo que su aspecto físico para que haya un buen clima laboral, los alumnos van a aprender mejor si los profesores saben relacionarse, trabajen en grupo, y que para una buena educación, en las instituciones debe haber una buena organización e inclusión de todos los agentes que lo conforman.

1.3.3. Teoría de la inteligencia emocional de Daniel Goleman

Cuando hablamos de la inteligencia emocional nos referimos a los sentimientos, la motivación donde lo psíquico tiene un papel muy importante. Handalabaka (1995), menciona donde se describen las cualidades emocionales que tienen mucha importancia en la vida para

el éxito .fue en 1995 cuando Daniel Goleman, profesor de Harvard doctorado en filosofía publicó un BestSellers: emotional intelligence, impulsando este concepto en la conciencia pública de occidente, colocándolo en la portada de la revista TIME y convirtiéndola en tema de conversación en diversos ámbitos que van desde la escuela hasta la empresa.

No obstante diremos que Daniel Goleman ha tenido el notable mérito de dar a nuestra cultura un tema de inmenso valor y de consecuencias positivas.

El concepto de inteligencia emocional viene a dar respuesta a estas interrogantes la que nos permite reflexionar sobre nuestro actuar de comprender a los demás practicando la empatía, generar el trabajo en equipo en bien de la sociedad y de uno mismo y enfrentando todo tipo de frustraciones.

¡El coeficiente emocional es más importante que el coeficiente intelectual! Este simple enunciado es el sustento de la voluminosa obra de la inteligencia emocional de Daniel Goleman.

Una emoción es un estado psicológico y biológico en la forma de pensar y de actuar. Uno de los investigadores actuales sobre el tema. Daniel (1995) refiere que una emoción es un sentimiento, un estado

psicológico y biológico, que se expresa en una variedad de tendencias para actuar. Las emociones son simultáneamente factores naturales y culturales; es decir, tienen fundamento en la misma naturaleza humana, pero están inmersas en lo sociocultural.

¿Las emociones influyen en el desarrollo mental? Hay múltiples experiencias donde las pasiones o emociones aplastan a la razón o viceversa. En la acción humana de pensar, las emociones cumplen un papel de primer orden.

Las emociones tienen un papel muy importante en las personas para su éxito. Chiroque y Rodríguez (1998) refieren que la inteligencia emocional, se caracteriza por habilidades tales como capacidad de motivación y persistencia; control del impulso, regulación del humor y evitación de trastornos que alteren la capacidad de pensar; mostrar empatía y tener esperanza para el éxito y para hacer las cosas. Goleman (1999) afirma: “La inteligencia emocional como la capacidad de reconocer los sentimientos propios y ajenos, de poder auto motivarse para mejorar positivamente las emociones internas y las relaciones con los demás” (p.65).

Los cinco aspectos de la inteligencia emocional

Siguiendo los planteamientos de Brocken y Braun (1997) “podemos darnos cuenta que muy poco se fomenta en las escuelas las capacidades más importantes que la ciencia y la sociedad necesitan y que ayudan al individuo a alcanzar el éxito en la vida laboral” (p.27-28).

Estos psicólogos creen que la formación escolar se debe completar con una formación humanista y a ello pertenece todo lo que se aglutina bajo el concepto de inteligencia emocional. Las habilidades que se deben fomentar son: autoconciencia, autocontrol, motivación, empatía y habilidad social.

Handabaka (1995) “Aclara que en el plano familiar, amical, afectivo, social se requiere para la sobrevivencia, convivencia y trascendencia un elevado desarrollo del Coeficiente Emocional”. (p.26)

El éxito en la institución educativa y en la vida diaria no está determinado por el C.I. si no por el C.E. los niños podrían relacionarse en la institución educativa de una mejor manera social y emocional si: tiene más o menos claro para que estudiar, tiene una identidad de buenos alumnos, tienen un concepto elevado de sí mismos como personas y como estudiantes, están suficientemente motivados y seguros de sí mismos, su sistema de valores y creencias están orientados hacia el éxito. Según las últimas investigaciones de

psicología más revelador que el propio C.I. los niños de familias en que los padres se llevan bien son más aceptados por sus compañeros y profesores.

Handabaka (1995) Encontró lo siguiente: “La inteligencia emocional es más importante que la inteligencia exigida en la escuela, esto se evidencia cuando se comprueba que en la mayoría de los casos las personas con menor C.I. y mayor C.E. son jefes de los que tienen mayor C.I. y menor C.E.” (p.28).

1.3.4. Teoría de los estilos de aprendizaje de David Kolb.

Esta teoría nos ayuda a nuestra investigación porque cada uno tenemos diferentes formas de aprender, lo cual ayuda a nuestro desempeño como docentes que dependerá de la relación que llevemos entre compañeros de trabajo. Denise y Nofal (2004) mencionan que además de considerar el proceso de aprendizaje se evalúe las condiciones especiales de cada individuo, hay que recordar que somos seres únicos e irrepetibles, que lo que funciona con los amigos hermanos y demás familiares, por lo general, no funciona con uno mismo ¿por qué? Porque cada cual tiene una forma personal y particular de hacer las cosas.

Por las razones citadas anteriormente, se puede decir que cada persona tiene una manera diferente de aprender, que puede ser de una

manera rápida o más lenta, existen dos enfoques generales respecto a la manera de asumir las actividades.

a. El enfoque del generalista: Denise y Nofal (2004) “Se centra en encontrar relaciones y paralelos en la información, prefiriendo encontrar situaciones poco estructuradas y situaciones conflicto en forma directa, se considera importante la flexibilidad en todos los aspectos”. (p.39)

b. El enfoque del especialista: Denise y Nofal (2004) “Una persona bajo este enfoque, generalmente utiliza métodos y de una forma ordenada, se concentra en cada detalle y hasta no dominar cada etapa del proceso no avanza hacia la siguiente, sus metas están claramente definidas”. (p.40)

Existen diferentes estilos de aprendizaje, cada alumno procesa las informaciones en función a su estilo de aprendizaje, el profesor está obligado a descubrir los estilos de aprendizaje de sus alumnos, planificar y desarrollar sus actividades de acuerdo a dichos estilos, la atención a los alumnos debe ser en forma diferenciada, los medios y materiales deben ser elaborados en función a las necesidades y capacidades a desarrollar en los alumnos, el mobiliario será en función a las necesidades biopsicosociales de los alumnos.

Entender que los docentes no estamos capacitados para descubrir científicamente los estilos de aprendizaje de los alumnos, entender que, cuando los maestros tienen carga docente elevada, es difícil atender y evaluar diferencialmente a sus alumnos.

Comprender que la atención diferencial a los alumnos implica mucho tiempo, trabajo especializado, elaboración y uso de materiales, espacios adecuados de trabajo, algo que lo impide la precaria situación económica.

1.3.5. Teoría de la evaluación de desempeño docente de Valdés Veloz Héctor:

En la teoría de la Evaluación de Desempeño Docente del Dr. Héctor Valdés Veloz, la finalidad de este documento es propiciar al lector una síntesis acerca de la importancia que tiene la evaluación del desempeño profesional del docente que influye decisivamente en los resultados cualitativos de la gestión escolar.

Fuchs (1997) plantea que “el uso sistemático de la evaluación de desempeño comenzó en los gobiernos y en las fuerzas armadas a comienzos de siglo” (p.25).

Dessler (1996), “toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el status de algún objeto o persona” (p.32).

En Venezuela, en comparación con otros países, la evaluación del desempeño docente se contempla para fines escalafonarios, está a cargo del Comité de Sustanciación en cada centro escolar. Este comité está integrado por el director del plantel y dos docentes electos por el resto de sus colegas. El Comité de Sustanciación, entre otras funciones relativas al escalafón, elabora el informe de eficiencia docente.

La calificación de la evaluación de la eficiencia docente puede ser: sobresaliente, distinguido, bueno, regular y deficiente. Este resultado se anexa a la hoja de servicio del docente y tiene un puntaje dentro de la Tabla de Valoración de Méritos.

En este sentido, la evaluación de desempeño Docente, proporciona una serie de ventajas que contribuyen al mejoramiento del ejercicio de la profesión docente, así como también mejorar la calidad de la enseñanza, como se ha venido mencionado, además permite potenciar la relación, dar a conocer a los empleados sus debilidades y destrezas.

Asimismo, a nivel de la organización, se puede estimular a los trabajadores para mejorar su productividad o alcanzar sus metas y reflexionar sobre los resultados, tener en cuenta la igualdad al tomar una decisión.

Dessler (1996) “es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes el despliegue de sus capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad laboral y las relaciones interpersonales”. (p.33)

En el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente, efectuado en la Ciudad de México. Valdés (2000) propuso algunos modelos de evaluación de desempeño de los docentes, se puede elaborar un perfil a partir de las percepciones realizadas en los alumnos, padres, directivos, profesores y las empresas, así como también de las observaciones directas e indirectas, que permitan destacar rasgos importantes de los profesores que están relacionadas con los logros de sus estudiantes, a esto, Valdés lo llama, ser un buen profesor.

Cuando hablamos de modelos de desempeños. Valdés (2000) refiere los siguientes: Modelo centrado en los resultados obtenidos, evalúa el desempeño docente mediante la comprobación de los

aprendizajes o resultados alcanzados por sus estudiantes. Para evaluar a los maestros, el criterio a usar es, poner la atención no en lo que este hace, sino mirar lo que acontece a los estudiantes como consecuencia de lo que el profesor hace. Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula; propone que la evaluación de la eficacia docente se haga identificando aquellos comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros de los estudiantes. Modelo de la práctica reflexiva; Se trata de una evaluación para la mejora del personal académico y no de control para motivos de despidos o promoción. Este modelo se fundamenta en una concepción de la enseñanza como una secuencia de episodios de encontrar y resolver problemas, en la cual las capacidades de los profesores crecen continuamente mientras enfrentan, definen y resuelven problemas prácticos.

En este sentido, existe otro aporte muy importante que no puede quedar por fuera, es sobre la evaluación docente, Valdés estableció, que esta puede ser diseñada para cumplir uno de varios fines posibles, como mejorar la enseñanza, el control administrativo y el pago por mérito. No obstante, señaló que la experiencia indica que un sistema de evaluación docente orientado a incrementar el desarrollo profesional del maestro es el que permite mejorar la enseñanza y sus resultados, así como incrementar la responsabilidad en el ejercicio de su rol.

El reto, sin embargo. Valdés (2000) recalcó, es diseñar un sistema de evaluación del desempeño docente, que se centre en su desarrollo profesional, y motive su compromiso con la institución educativa y sus resultados educativos. La evaluación profesoral no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de mejorar su desempeño docente en bien de los educandos, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen docente y a partir de allí, generar políticas educativas de calidad.

En conclusión, con el propósito de mejorar la educación impartida en nuestro país, no solo será necesario contar con un método evaluativo que describa las metodologías y prácticas pedagógicas eficaces de enseñanza, sino también que permita identificar a aquellos profesores que logren objetivos de calidad, en este sentido, para evaluar al docente sobre su rol, que para el cumplimiento de los requisitos para un buen desempeño docente dependerá de las relaciones interpersonales es decir de un buen clima laboral.

1.4. Formulación del problema

¿Qué relación existe entre el clima laboral y el desempeño profesional del personal docente de una Institución Educativa del nivel secundario en Bambamarca?

1.5. Justificación del estudio

La presente investigación se justifica por su aporte en el aspecto teórico, social y práctico:

En el aspecto teórico porque el presente trabajo de investigación busca operacionalizar, evaluar y presentar información sobre cómo se desarrolla en mérito a que se desea determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño profesional docente, el cual pensamos que permitirá desde la gestión establecer mejoras en la institución educativa, es decir, brindar un buen ambiente laboral que permitan el buen funcionamiento del desempeño laboral y brindar así una educación de calidad en el distrito de Bambamarca.

En el aspecto social; porque, permitirán que los docentes de la I.E. “San Carlos” del ámbito de la provincia de Hualgayoc – Bambamarca, tomen conciencia sobre el Clima Laboral y el Desempeño Docente y pensamos que el realizar esta investigación educativa permitirá que muchas otras instituciones educativas se motiven a conocer cómo se da la relación en su centro y pueda mejorarse la Calidad Educativa mediante un buen desempeño docente.

En el aspecto práctico; porque, ayudará a aportar datos empíricos sobre los problemas que deben ser centrales en nuestro sistema educativo; El Clima Laboral y el Desempeño Profesional Docente, a fin de diseñar las alternativas correspondientes que nos permitan ubicar a nuestra Institución Educativa, en un alto nivel de competitividad de acuerdo a las exigencias del momento actual.

Permitirá analizar e interpretar la correlación del Clima Laboral y el Desempeño Profesional Docente en la I.E. "San Carlos" del distrito de Bambamarca, para crear estrategias que ayuden a mejorar el clima laboral y el desempeño docente de dicha institución. Asimismo es importante; ya que, es un antecedente para posteriores investigaciones, para investigaciones de post-grado o instituciones públicas sobre clima laboral y desempeño docente.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Alternativa:

H₁: A mayor clima laboral, mayor desempeño profesional del personal docente de una Institución Educativa del nivel secundario en Bambamarca.

1.6.2. Nula:

H₀: A menor clima laboral, menor desempeño profesional del personal docente de una Institución Educativa del nivel secundario en Bambamarca.

1.7. Objetivos.

1.7.1. General:

Determinar el grado de relación existente entre el clima laboral y el desempeño profesional del personal docente de una Institución Educativa del nivel secundario en Bambamarca.

1.7.2. Específicos:

A. Identificar el clima laboral entre personal docente de la Institución Educativa “San Carlos” del distrito de Bambamarca.

B. Identificar el desempeño profesional del personal docente de la Institución Educativa “San Carlos” del distrito de Bambamarca.

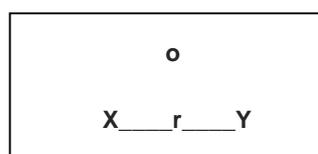
C. Explicar cómo se relaciona positivamente el clima laboral y el desempeño profesional del personal docente en la Institución Educativa “San Carlos” del distrito de Bambamarca.

D. Validar el instrumento de aplicación que será utilizado en el presente trabajo de investigación mediante la técnica de mayor eficacia, juicio de expertos.

CAPITULO II: MÈTODO

2.1. Diseño de investigación.

En el presente trabajo de investigación se utilizará un estudio cuantitativo, de diseño correlacional. Como indica Hernández (2009) refiere que este estudio tienen como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables... que se pretende ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación. La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales son saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas. La correlación puede ser positiva o negativa. Si es positiva quiere decir que las personas con buenos valores en una variable tenderán a mostrar buenos valores en la otra variable. Si es negativa, significa que personas con malos valores en una variable tenderán a mostrar malos valores en la otra variable. En el caso de nuestra investigación es Correlacional.



Donde: o = muestra.

x = variable 1 (clima laboral)

y = variable 2 (desempeño profesional docente)

r = relación entre las variables.

2.2. Variables, operacionalización.

2.2.1. Variables:

a. Clima Laboral:

Por clima laboral se entiende que es el conjunto de habilidades, cualidades, atributos o características relativamente permanentes de un centro de trabajo concreto que son percibidas, sentidas por las personas que componen la organización empresarial y que tienen que ver en su comportamiento. Es decir, el conjunto de variables objetiva o subjetivas que inciden en la percepción que tienen las personas del lugar donde desarrollan su actividad laboral.

b. Desempeño Profesional Docente:

Sobre la conceptualización del desempeño laboral Araujo y Guerra (2007) refieren que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con

anterioridad. Así, se puede notar que esta definición plantea que el Desempeño Laboral está referido a la manera en la que los empleados realizan de una forma eficiente sus responsabilidades en su institución, con el fin de alcanzar las metas propuestas.

2.2.2. Operacionalización:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICAS E INSTRUMENTOS
CLIMA LABORAL	Identidad Institucional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Valora los aspectos positivos de su institución ➤ El docente se siente motivado del trabajo en su institución educativa ➤ Existe una participación activa del docente en la institución 	Técnica de la categorización
	Comunicación Institucional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fomenta espacios de diálogo para ayudar a solucionar los problemas que tiene la institución educativa. ➤ Mantiene un nivel de comunicación entre director y docentes 	Escala de valoración.
	Convivencia Institucional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diferencia su rol como docente ante los problemas de convivencia entre colegas ➤ Valora la importancia de la integración institucional en el logro del aprendizaje de los estudiantes ➤ Apoya a sus colegas desde el lugar donde está para seguir adelante con los objetivos que tiene la institución ➤ Mantiene una confianza con la institución y entre docentes. ➤ Se reconoce el liderazgo entre director y docentes. 	

DESEMPEÑO PROFESION AL DOCENTE	Capacidad pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Presenta el plan de estudio de su área actualizado y en forma coherente con su perfil profesional. ➤ Gestiona y desarrolla trabajos de investigación. ➤ Utiliza los equipos de cómputo, acceso al internet y correo electrónico para desarrollar sus aprendizajes ➤ Se compromete con la presentación de su carpeta pedagógica al inicio de clases y en el proceso. ➤ Existe relación entre el desarrollo de las áreas respecto a la organización de su programación. ➤ Las estrategias de evaluación son coherentes con su programación curricular. ➤ Los criterios e indicadores de evaluación son formulados correctamente. 	
	Dimensión afectiva o emocional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Demuestra un responsabilidad y compromiso en el tiempo de entrega de los documentos educativos de su área ➤ Demuestra el cumplimiento del plazo establecido para el desarrollo de los contenidos de cada área. ➤ Crea un ambiente de comunicación y un clima de confianza para el aprendizaje. 	
	Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Practica valores y respeta las opiniones de sus colegas y de los demás. 	

2.3. Población y muestra.

2.3.1. : Población

Está constituida por los profesores y profesoras del nivel secundario de la I.E. "San Carlos" del turno de la mañana y de la tarde que en total

suman 54 más el personal administrativo 7 y el personal de servicio 5 tal como se muestra en la tabla N° 1.

Tabla No 1

Composición de la Población

Nivel secundario	F	%
Profesores (as) turno mañana y tarde	54	82 %
Personal administrativo	7	11 %
Personal de servicio	5	7 %
TOTAL	66	100 %

Los resultados observados en la tabla N° 1 indica que existen 54 profesores (as) en el turno de la mañana y tarde que hacen un porcentaje de 82 %, hay 7 personas como personal administrativo que hacen un porcentaje de 11 % y 5 en personal de servicio que hacen un porcentaje de 7%.

2.3.2. Muestra:

El tamaño de la muestra de profesores y profesoras tal como se indica en tabla N° 2.

Tabla N° 2

Composición de la muestra

Nivel secundario	F	%
Profesores (as) turno mañana y tarde.	54	100%
TOTAL	54	100%

Los resultados observados en la tabla N° 2 indican que se toma como muestra a 54 profesores (as) del turno de la mañana y tarde.

Tabla N° 3

Composición de la muestra por sexo

Sexo	F	%
Masculino	37	69%
Femenino	17	31%
TOTAL	54	100%

Los resultados observados en la tabla N° 3 indican que existen 37 profesores que pertenecen al sexo masculino 17 pertenecen al sexo femenino.

Tabla N° 4

Composición de la muestra por estabilidad laboral

Estabilidad laboral	F	%
Nombrados (as)	37	69%
Contratados (as)	17	31%
TOTAL	54	100%

Los resultados observados en la tabla N° 4 indican que existen 37 profesores (as) nombrados y 17 contratados.

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

La recolección de los datos se efectuó utilizando las técnicas de la entrevista y la encuesta y los instrumentos (cuestionarios) necesarios para tal fin, los mismos que estarán divididos de la siguiente manera: cuestionario para medir el clima laboral, cuestionario para medir el desempeño profesional docente.

Los resultados son calificados sobre la base de una escala Likert de tres puntos, los cuales permitían expresar en términos de frecuencia la ocurrencia de los aspectos indicados y fluctuaban desde Nunca (1) para el menor valor hasta Siempre (3) para la mayor valoración.

a. Técnica de gabinete.

Análisis documental; según Jacqueline (2010) el análisis documental es “(...) conocer si existen teorías, hipótesis o técnicas sobre los temas que están investigando (...) La tarea de revisar la literatura de investigación corresponde la identificación, selección, análisis crítico y descripción escrita de la información existente sobre un tema de interés.

b. Técnica de campo.

La encuesta:

Grasso (2006) indica que la encuesta es una técnica que permite conocer pensamientos, opiniones subjetivas de una persona, y de determinado o gran número de personas al mismo tiempo. La encuesta puede ser oral o escrita. (p. 48). Se utilizó la encuesta en el trabajo de investigación, porque, nos permitió conocer las opiniones de la población de estudio.

Gómez (2006) indica que en la encuesta se debe considerar dos tipos de preguntas: preguntas cerradas, que contienen respuestas con categorías

fijas, siendo dicotómicas o tener varias alternativas establecidas; y/o preguntas abiertas, contienen campos libres para responder.

Instrumento: cuestionario – cerrado.

Gómez (2006) indica que el cuestionario es una herramienta cuantitativa diseñada para recoger datos medibles o cuantificables de una variable. Asimismo; indica que las preguntas del cuestionario deben ser claras, precisas y fácil de contestar.

c. Validez.

Según Kendall (2005) afirma que “la validez es el grado en que la pregunta mide lo que el analista pretende medir”; en este caso lo que se pretende medir son las variables, dependiente e independiente a través de sus respectivos indicadores y escalas valorativas.

d. Confiabilidad.

De acuerdo con Kendall (2005) afirma que “la confiabilidad mide la consistencia; si el cuestionario se aplica necesariamente bajo las mismas circunstancias y en ambos casos se obtienen los mismos resultados, se dice que el instrumento tiene consistencia externa”. Si el cuestionario contiene apartados y estos tienen resultados equivalentes, se dice que el instrumento tiene consistencia interna.

2.5. Métodos de análisis de datos.

El análisis de los resultados de datos se realizó a través de la estadística descriptiva; ya que se encarga de analizar y representar los datos. Para la contrastación de las variables del presente trabajo se utilizó el coeficiente de Pearson.

2.5.1. Métodos:

- a. **Método estadístico.** Se refiere al uso y reglas de la división y clasificación. La estadística es la disciplina que tiene por objeto de estudio de fenómenos que se representan en condiciones generalmente complejas.

2.5.2. Técnicas:

a. Medidas de tendencia central.

Media Aritmética: es una medida de tendencia central y al mismo tiempo es una medida descriptiva. Se simboliza como \bar{X} . Es la suma de todos los valores de una muestra dividida por el número de casos.

$$\bar{X} = \frac{\sum xi}{n}$$

b. Medidas de dispersión.

Para determinar la relación de acercamiento o alejamiento de las variables se utilizó la varianza, desviación estándar y el coeficiente de variación.

$$S_n = \frac{\sum F_i (x_i - \bar{x})^2}{n-1}$$

c. Desviación Estándar

Es una medida de dispersión y se simboliza como S_x . Se define como la raíz cuadrada de la media aritmética de la diferencia de las desviaciones elevadas al cuadrado de cada uno de los puntajes respecto de la media aritmética. Es la raíz cuadrada de la varianza

$$D.S = \sqrt{S_n}$$

d. El Coeficiente Alfa de Cronbach

Es una medida de la homogeneidad de los ítems y se define como el grado en que los reactivos de la prueba se correlacionan entre sí. Este coeficiente implica trabajar con los resultados de todas las pruebas incluyéndose en el análisis las respuestas individuales a cada ítem (Anastasi 1968, Brown 1980, Magnusson 1976) su ecuación es:

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

Donde:

K^2 = es el número de ítems del instrumento.

$\sum S_x$ = es la suma de las varianzas de los ítems

S_x^2 = es la varianza de las puntuaciones totales.

e. Prueba de hipótesis.

Para determinar la correlación de las variables de investigación identidad e imagen institucional se utilizará el coeficiente de correlación de Pearson.

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

2.6. Aspectos éticos.

Este estudio se desarrolló conforme a los siguientes criterios:
Ajustar y explicar brevemente los principios éticos que justifican la investigación de acuerdo a una normatividad a nivel internacional y a nivel nacional. Fundamentar si la experimentación se realizó previamente con docentes de la institución educativa “San Carlos”. Explicar si el conocimiento que se pretende producir no puede obtenerse por otro medio idóneo.

Expresar claramente los riesgos y las garantías de seguridad que se brindaron a los participantes. Se contó con consentimiento informado y por escrito del sujeto de investigación. Se relacionó la experiencia de los investigadores y la responsabilidad de la entidad de educación. La investigación se llevó a cabo cuando se obtuvo la autorización del representante legal de la institución investigadora y de la institución donde se realizó la investigación; el consentimiento informado de los participantes; y la aprobación del proyecto por parte de la comisión.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

RESULTADOS.

Para analizar la relación entre el clima laboral y el desempeño profesional docente en los profesores y profesoras de la Institución Educativa "San Carlos" del distrito de Bambamarca. Se presentan los siguientes cuadros:

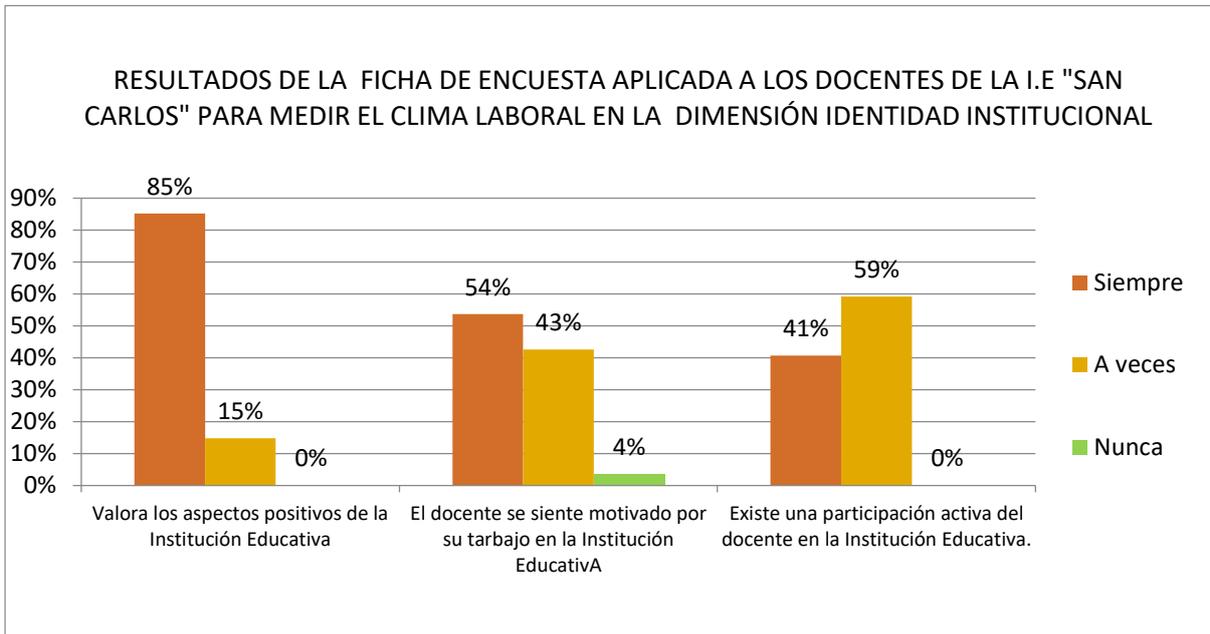
TABLA N° 01

RESULTADOS DE LA FICHA DE ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES DE LA I.E "SAN CARLOS" PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL EN LA DIMENSIÓN IDENTIDAD INSTITUCIONAL.

N°	INDICADOR	VALORACIÓN						ALUMNOS	
		SIEMPRE		A VECES		NUNCA		N°	%
		N°	%	N°	%	N°	%		
1	Valora los aspectos positivos de la Institución Educativa	46	85%	8	15%	0	0%	54	100%
2	El docente se siente motivado por su trabajo en la Institución Educativa	29	54%	23	43%	2	4%	54	100%
3	Existe una participación activa del docente en la Institución Educativa.	22	41%	32	59%	0	0%	54	100%
TOTAL		97	60%	63	39%	2	1%	162	100%

Fuente: Ficha de encuesta aplicada a los docentes de la I.E "San Carlos"

GRÁFICO N° 01



FUENTE: Cuadro N° 01

Según el cuadro N° 01, de las 162 respuestas sobre el ítem valora los aspectos positivos de su institución: 46(85 %) responden siempre, 8(15 %) responden a veces y el 0(0%)nunca; en el ítem se siente motivado por su trabajo en la institución educativa: el 29(54 %) responden siempre, 23(43 %) responde a veces y 2(4 %) responden nunca; en el ítem existe una participación activa del docente en la institución educativa: 22(41 %) responden siempre, 32(59 %) responden a veces y el 0(0%) responden nunca: estos resultados demuestran que el nivel del clima laboral es bueno.

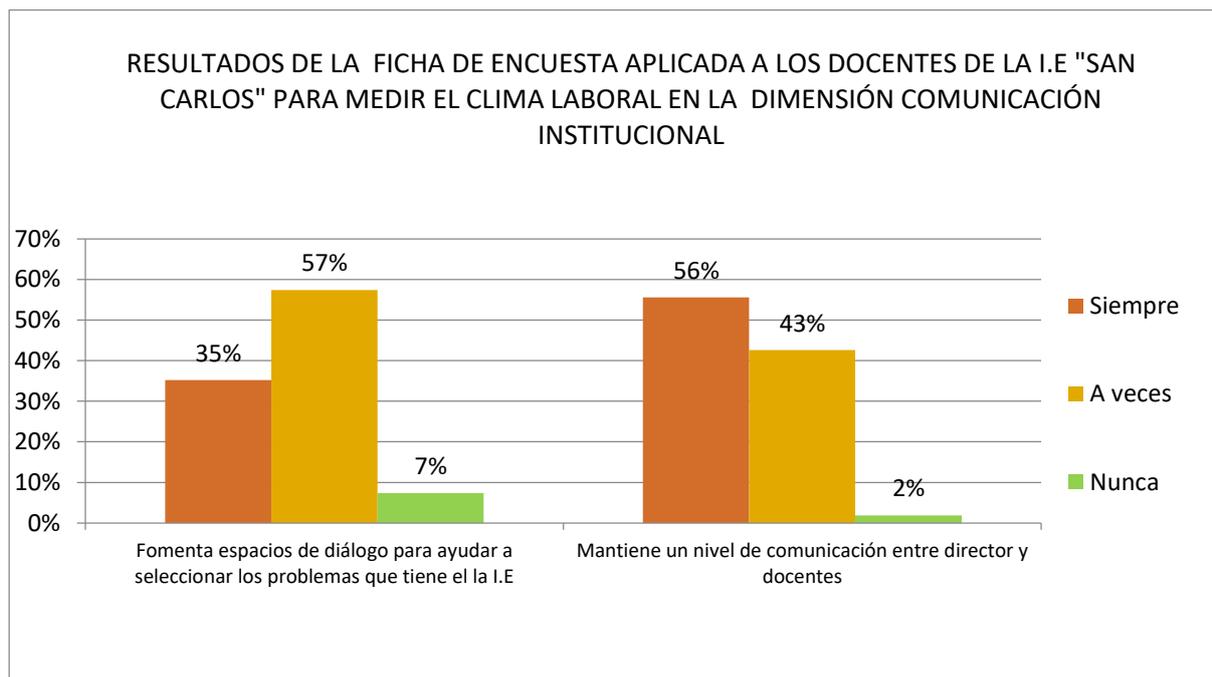
TABLA N° 02

RESULTADOS DE LA FICHA DE ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES DE LA I.E "SAN CARLOS" PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL EN LA DIMENSIÓN COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL.

Nº	INDICADOR	VALORACIÓN						ALUMNOS	
		SIEMPRE		A VECES		NUNCA		Nº	%
		Nº	%	Nº	%	Nº	%		
1	Fomenta espacios de diálogo para ayudar a seleccionar los problemas que tiene en la I.E	19	35%	31	57%	4	7%	54	100%
2	Mantiene un nivel de comunicación entre director y docentes	30	56%	23	43%	1	2%	54	100%
TOTAL		49	45%	54	50%	5	5%	108	100%

Fuente: Ficha de encuesta aplicada a los docentes de la I.E "San Carlos".

GRÁFICO N° 02



FUENTE: Cuadro N° 02

Teniendo en cuenta el cuadro N° 02, de las 108 respuestas sobre el ítem fomenta espacios de diálogo para ayudar a solucionar los problemas en la Institución Educativa: 19(35 %) responden siempre, 31(57 %) a veces mientras 4(7 %) responden nunca; el ítem mantiene un nivel de comunicación entre director y docentes: 30(56 %) responden siempre, 23(43 %) responden a veces y 1(2 %) responden nunca. Resultados que apuntan a un regular clima laboral entre el personal docente de la Institución Educativa "San Carlos".

TABLA N° 03

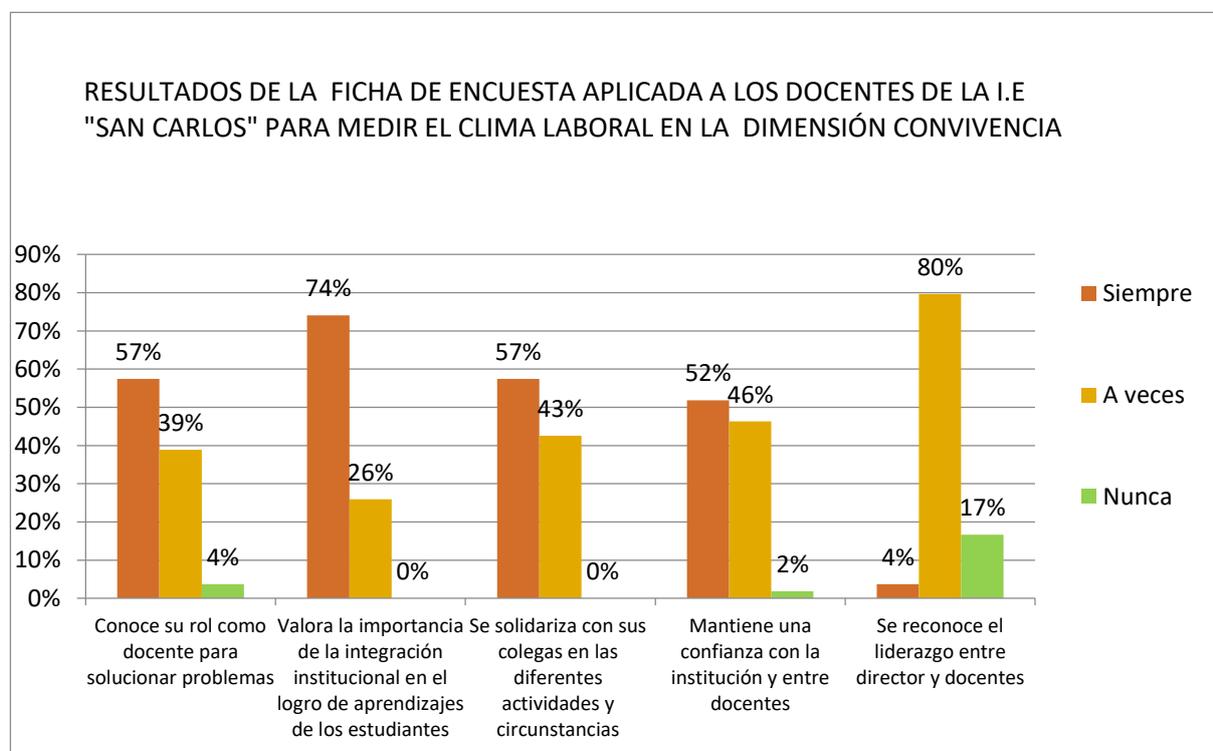
RESULTADOS DE LA FICHA DE ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES DE LA I.E "SAN CARLOS" PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL EN LA DIMENSIÓN CONVIVENCIA INSTITUCIONAL.

N°	INDICADOR	VALORACIÓN						ALUMNOS	
		SIEMPRE		A VECES		NUNCA		N°	%
		N°	%	N°	%	N°	%		
1	Conoce su rol como docente para solucionar problemas	31	57%	21	39%	2	4%	54	100%
2	Valora la importancia de la integración institucional en el logro de aprendizajes de los estudiantes	40	74%	14	26%	0	0%	54	100%
3	Se solidariza con sus colegas en las diferentes actividades y circunstancias	31	57%	23	43%	0	0%	54	100%

4	Mantiene una confianza con la institución y entre docentes	28	52%	25	46%	1	2%	54	100%
5	Se reconoce el liderazgo entre director y docentes	2	4%	43	80%	9	17%	54	100%
TOTAL		132	49%	126	47%	12	4%	270	100%

Fuente: Ficha de encuesta aplicada a los docentes de la I.E "San Carlos"

GRÁFICO N° 03



FUENTE: Cuadro N° 03

Según el cuadro N° 03 de las 270 respuestas sobre el ítem conoce su rol como docente para solucionar problemas: 31(57 %) responden siempre, 21(39 %) responden a veces y 2(4 %) nunca; en el ítem valora la importancia de la integración

institucional en el logro de aprendizaje de los estudiantes: 40(74%) responden siempre, 14(26%) responden a veces, el 0(0%) responden nunca; en el ítem se solidariza con sus colegas en las diferentes actividades y circunstancias: 31(57%) responden siempre, 23(43%) responden a veces y 0(0%) responden nunca; en el ítem mantiene una confianza con la institución educativa y entre docentes: 28(52%) responden siempre, 25(46%) responden a veces, 1(2%) responden nunca; en el ítem se reconoce el liderazgo entre director y docentes.

TABLA N° 04

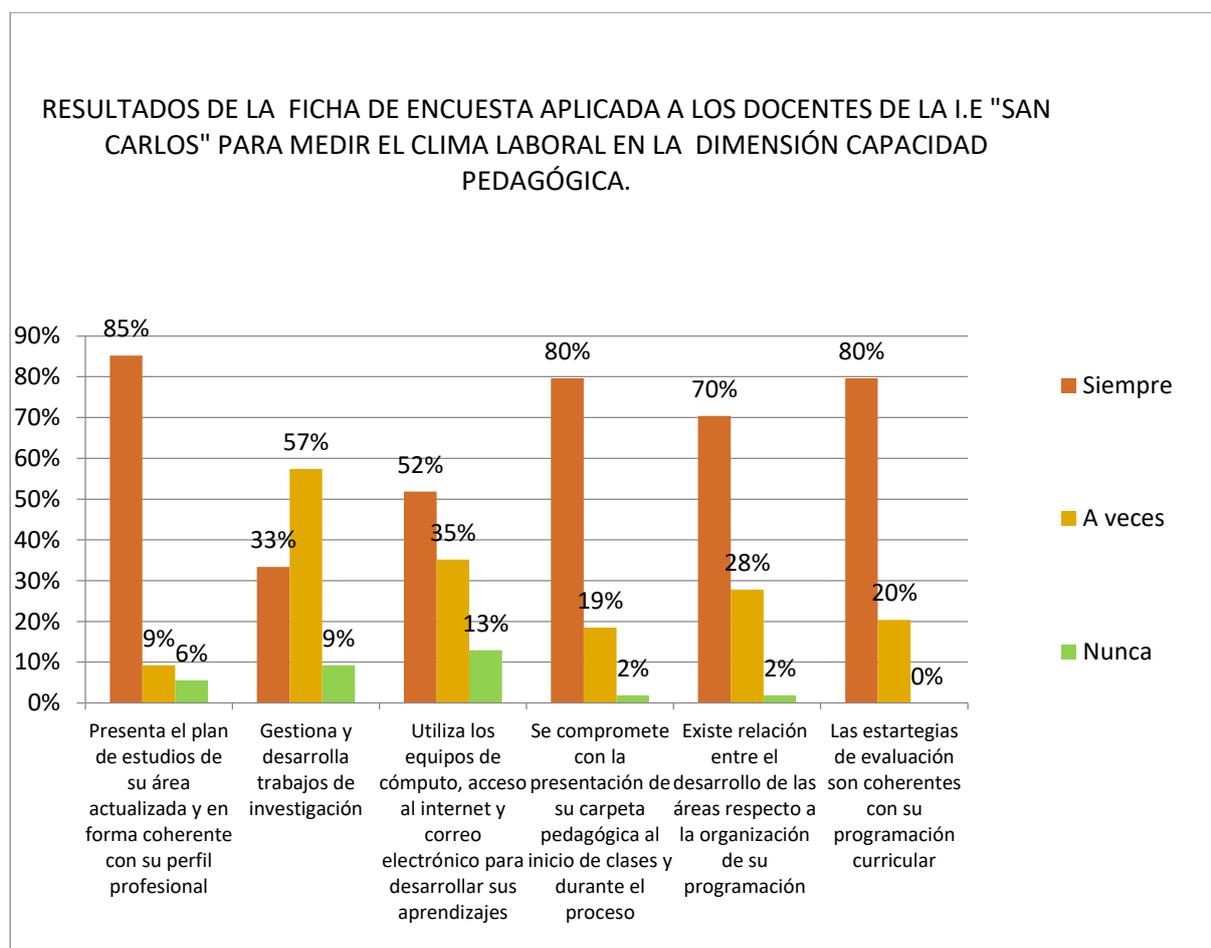
RESULTADOS DE LA FICHA DE ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES DE LA I.E "SAN CARLOS" PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL EN LA DIMENSIÓN CAPACIDAD PEDAGÓGICA.

N°	INDICADOR	VALORACIÓN						ALUMNOS	
		SIEMPRE		A VECES		NUNCA		N°	%
		N°	%	N°	%	N°	%		
1	Presenta el plan de estudios de su área actualizada y en forma coherente con su perfil profesional	46	85%	5	9%	3	6%	54	100%
2	Gestiona y desarrolla trabajos de investigación	18	33%	31	57%	5	9%	54	100%
3	Utiliza los equipos de cómputo, acceso al internet y correo electrónico para desarrollar sus aprendizajes	28	52%	19	35%	7	13%	54	100%
4	Se compromete con la presentación de su carpeta pedagógica al inicio de clases y durante el proceso	43	80%	10	19%	1	2%	54	100%

5	Existe relación entre el desarrollo de las áreas respecto a la organización de su programación	38	70%	15	28%	1	2%	54	100%
6	Las estrategias de evaluación son coherentes con su programación curricular	43	80%	11	20%	0	0%	54	100%
TOTAL		216	67%	91	28%	17	5%	324	100%

Fuente: Ficha de encuesta aplicada a los docentes de la I.E "San Carlos"

GRÁFICO N° 04



FUENTE: Cuadro N° 04.

Según el cuadro N° 04 de las 324 respuestas sobre el ítem presenta el plan de estudios de su área actualizada y en forma coherente con su perfil profesional: 46(85%) responden siempre, 5(9%) responden a veces y 3(6%) responden nunca; en el ítem gestiona y desarrolla trabajos de investigación: 18(33%) responden siempre, 31(57%) responden a veces, 5(9%) responden nunca; en el ítem utiliza los equipos de cómputo, acceso al internet y correo electrónico para desarrollar sus aprendizajes: 28(52%) responde siempre, 19(35%) responde a veces y 7(13%) responde nunca; en el ítem se compromete con la presentación de su carpeta pedagógica al inicio de clases y durante el proceso: 43(80%) responde siempre, 10(19%) responden a veces, 2(2%) responden nunca; en el ítem existe relación entre el desarrollo de las áreas respecto a la organización de su programación: 38(70%) responde siempre, 15(28%) responde a veces y el 1(2%) nunca; en el ítem las estrategias de evaluación son coherentes con su programación curricular: 43(80%) responde siempre, 11(20%) responden a veces mientras que 0(0%) responden nunca.

TABLA N° 05

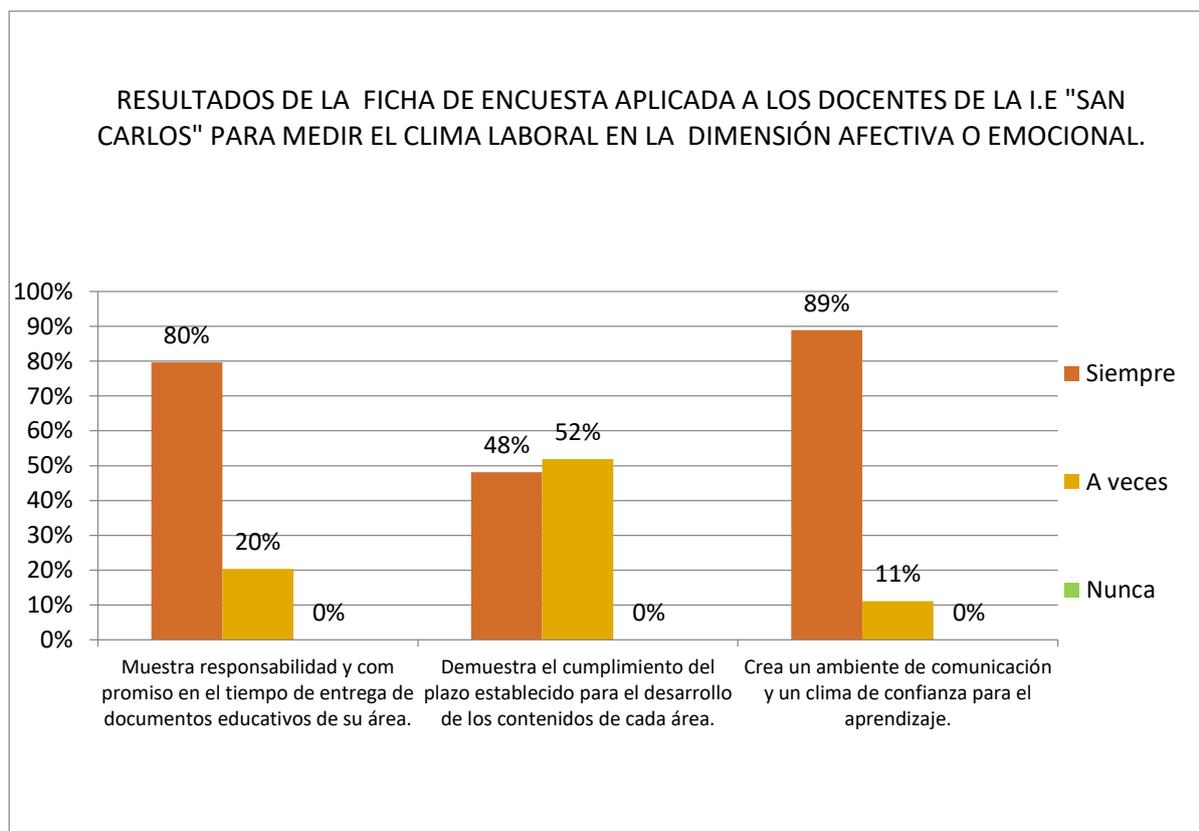
RESULTADOS DE LA FICHA DE ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES DE LA I.E "SAN CARLOS" PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL EN LA DIMENSIÓN AFECTIVA O EMOCIONAL

N°	INDICADOR	VALORACIÓN			ALUMNOS
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA	

		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1	Muestra responsabilidad y compromiso en el tiempo de entrega de documentos educativos de su área.	43	80%	11	20%	0	0%	54	100%
2	Demuestra el cumplimiento del plazo establecido para el desarrollo de los contenidos de cada área.	26	48%	28	52%	0	0%	54	100%
3	Crea un ambiente de comunicación y un clima de confianza para el aprendizaje.	48	89%	6	11%	0	0%	54	100%
TOTAL		117	72%	45	28%	0	0%	162	100%

Fuente: Ficha de encuesta aplicada a los docentes de la I.E "San Carlos".

GRÁFICO N° 05



FUENTE: Cuadro N° 05.

En el cuadro N° 05 se observa que de las 162 respuestas, sobre el ítem muestra responsabilidad y compromiso en el tiempo de entrega de los documentos educativos de su área: 43(80%) responden siempre, 11(20%) responden a veces mientras que el 0(0%) responden nunca; en el ítem demuestra el cumplimiento del plazo establecido para el desarrollo de los contenidos de cada área: 26(48%) responden siempre, 28(52%) responden a veces mientras que el 0(0%) responden nunca; en el ítem crea un ambiente de comunicación y un clima de confianza para el aprendizaje: 48(89%) responden siempre, 6(11%) responde a veces y el 0(0%) responde nunca. Lo cual muestra que si hay un buen desempeño.

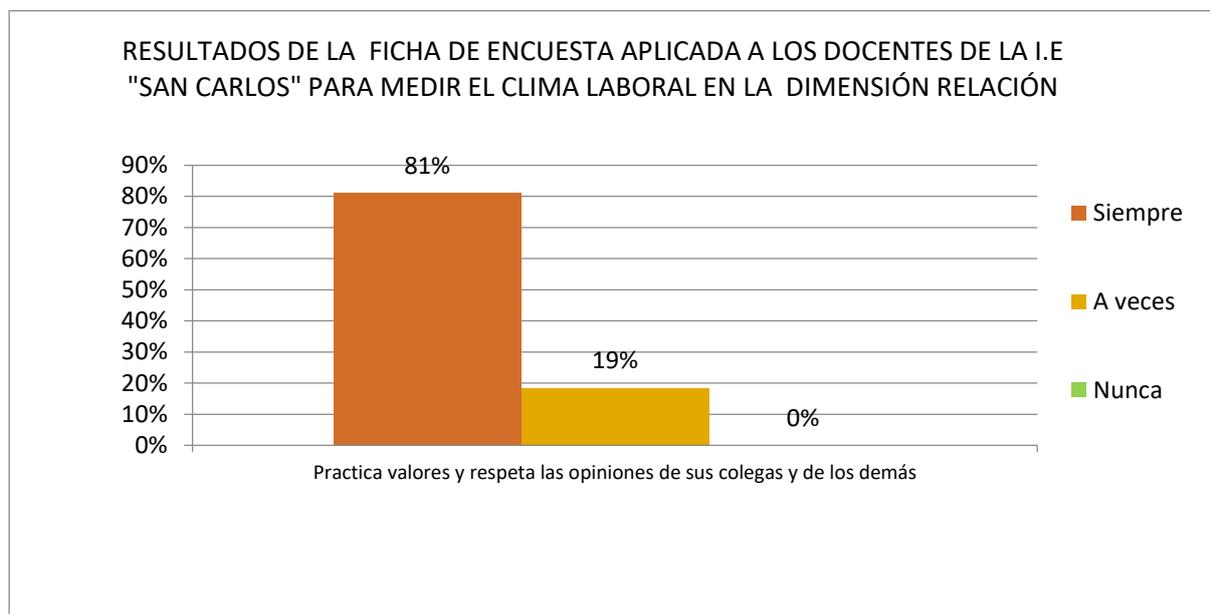
TABLA N° 06

RESULTADOS DE LA FICHA DE ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES DE LA I.E "SAN CARLOS" PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL EN LA DIMENSIÓN RELACIÓN INTERPERSONAL.

N°	INDICADOR	VALORACIÓN						ALUMNOS	
		SIEMPRE		A VECES		NUNCA		N°	%
		N°	%	N°	%	N°	%		
1	Practica valores y respeta las opiniones de sus colegas y de los demás	44	81%	10	19%	0	0%	54	100%
TOTAL		44	81%	10	19%	0	0%	54	100%

Fuente: Ficha de encuesta aplicada a los docentes de la I.E "San Carlos"

GRAFICO N° 06



FUENTE: Cuadro N° 06.

En el cuadro N° 06 de las 54 respuestas, en el ítem práctica valores y respeta las opiniones de sus colegas y de los demás; 44(81%) responden siempre, 10(19%) responden a veces, mientras que no hay respuestas que respondan nunca. Lo cual apunta a un buen desempeño laboral docente.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

DISCUSIÓN.

La Institución Educativa “San Carlos” de Bambamarca se encuentra afrontando los cambios de un mundo moderno, con una educación de calidad, donde el alumno sea el centro de todo el quehacer educativo. Por ello es importante que exista un adecuado clima laboral y un buen desempeño profesional de los docentes para afrontar los retos de dicha institución. Es por eso que; basándose en los resultados obtenidos, las teorías que lo sustentan, el objetivo de la investigación y los antecedentes de estudio, queda claro que la presente investigación encuentra una relación entre clima laboral y desempeño profesional docente. Como se define que el desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, lo cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con gran labor y satisfacción laboral (Chiavenato 2000), es decir el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento.

Los resultados expresados en el cuadro N° 01 demuestra que de las 162 respuesta obtenidas 97 de ellas que equivale al 60% refieren que siempre obedecen a los indicadores establecidos, 63 de ellas que equivale al 39 % refieren que a veces obedecen a los indicadores y 2 de ellas que equivale al 1 % refiere que nunca obedecen a los indicadores; resultados que evidencian que si hay una buena identidad institucional por parte del personal docente de la Institución Educativa “San Carlos”, de Bambamarca.

En el cuadro N° 02 los resultados expresan que de las 108 respuestas obtenidas, 49 de ellas que equivale a 45 % refieren que siempre obedecen a los indicadores establecidos, 54 respuestas que equivale a 50 % lo ejecutan a veces los indicadores establecidos y 5 respuestas que hacen un 5 % nunca cumplen con los indicadores establecidos en la dimensión; resultados que evidencian que hay una regular comunicación institucional entre el personal docente de la Institución Educativa “San Carlos” de Bambamarca.

En el cuadro N° 03, los resultados expresan que de las 270 respuestas obtenidas, 132 de ellas que equivale a un 49 % refieren que siempre obedecen a los indicadores establecidos, 126 respuestas equivale a al 47 % a veces lo ejecutan los indicadores establecidos y 12 respuestas que hacen un 4 % nunca cumplen con los indicadores establecidos; resultados que evidencian que hay una regular convivencia institucional entre el personal docente de la Institución Educativa “San Carlos” de Bambamarca.

En el cuadro N° 04, los resultados expresan que de las 324 respuestas obtenidas en la dimensión capacidad pedagógica, 216 respuestas que equivalen al 67 % refieren que siempre cumplen con los indicadores establecidos, 91 respuestas que hacen un 28 % lo ejecutan a veces los indicadores establecidos y 17 respuestas que hacen un 5 % nunca cumplen con los indicadores propuestos; resultados que evidencian que hay una buena capacidad pedagógica en el personal docente de la Institución Educativa “San Carlos” de Bambamarca.

En el cuadro N° 05 los resultados demuestran que de las 162 respuestas obtenidas en la dimensión afectiva o emocional, 117 respuestas que hacen un 72% refieren que siempre cumplen con los indicadores establecidos, 45 respuestas que equivalen al 27 % lo ejecutan a veces los indicadores establecidos y no hay respuestas que nunca cumplen con los indicadores establecidos; resultados que evidencian que si hay un buen estado emocional entre el personal docente de la Institución Educativa “San Carlos” de Bambamarca.

En el cuadro N° 06, los resultados demuestran que de las 54 respuestas obtenidas en la dimensión de relaciones interpersonales, 44 respuestas que equivalen al 81 % refieren que siempre cumplen con los indicadores establecidos, 10 respuestas que hacen el 19 % lo ejecutan a veces los indicadores establecidos y no hay respuestas que nunca cumplan con los indicadores establecidos; resultados que evidencian que hay buenas relaciones interpersonales entre el personal docente de la Institución Educativa “San Carlos” de Bambamarca.

Es así que; mediante los resultados obtenidos utilizando el coeficiente de Pearson se establece que hay una correlación entre las dos variables; probando así la hipótesis que las variables clima laboral y el desempeño profesional docente se relacionan, porque a mayor clima laboral mayor será el desempeño profesional docente y que también se evidencia con las

investigaciones que se trató en los antecedentes de la presente investigación, como los estudios que se realizó por: Acuña (2017), la investigación denominada: "Clima organizacional y satisfacción laboral en el desempeño docente del Instituto Tecnológico "Luis Negreiros Vega" Lima 2017, donde concluye que los resultados estadísticos alcanzados en la investigación señalan que el clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en el desempeño docente. Huaita (2017) la investigación titulada "El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de Instituciones Educativas públicas", donde se concluye que el clima laboral y la satisfacción laboral influyen significativamente en el desempeño de los docentes. Varias (2017) "Relación entre clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa "27 de Diciembre" del Distrito de Lambayeque, donde nos indica que existe alta correlación directa entre las variables nivel de clima organizacional y desempeño docente. Carranza e Hidalgo (2018) con su investigación "Percepción del clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 6044 "Jorge Chávez" del distrito de Santiago de Surco, se llegó a la conclusión general: La percepción clima organizacional sí se relaciona significativamente con el desempeño docente.

De acuerdo al objetivo general de la presente investigación que busca determinar el grado de relación entre el clima laboral y el desempeño profesional docente quedó demostrado que en el presente trabajo de investigación se encontró una relación de 0,42 lo cual nos indica que existe

una correlación positiva; por lo que, estos resultados se debe tener en cuenta para investigaciones posteriores y sirva de solución de un problema.

Finalmente consideramos que esta investigación es un aporte que contribuirá a futuras investigaciones como en el campo teórico; ya que brindará conocimientos, ayudará a presentar y evaluar información y así mejorar el desempeño profesional docente a través de un buen clima laboral entre compañeros de trabajo.

CAPÍTULO V: CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.

H₁: A mayor Clima Laboral, mayor Desempeño Profesional del personal docente de la Institución Educativa “San Carlos” del distrito de Bambamarca.

H₀: A menor Clima Laboral, menor Desempeño Profesional del personal docente de la Institución Educativa “San Carlos” del distrito de Bambamarca.

Para validar la hipótesis planteada y determinar la correlación de las variables, clima laboral y desempeño profesional docente de la Institución Educativa “San Carlos”; se tomó en cuenta los siguientes resultados.

TABLA N° 07

RESULTADOS OBTENIDOS PARA DETERMINAR LA RELACIÓN DEL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “SAN CARLOS” – BAMBAMARCA.

DOCENTES	X	Y	X.Y	X ²	Y ²
1	22	26	572	484	676
2	17	24	408	289	576
3	23	26	598	529	676
4	25	27	675	625	729
5	24	27	648	576	729
6	22	16	352	484	256

7	25	26	650	625	676
8	22	26	572	484	676
9	24	25	600	576	625
10	27	28	756	729	784
11	25	24	600	625	576
12	27	28	756	729	784
13	22	25	550	484	625
14	20	26	520	400	676
15	25	27	675	625	729
16	22	27	594	484	729
17	17	23	391	289	529
18	23	26	598	529	676
19	22	26	572	484	676
20	26	29	754	676	841
21	27	27	729	729	729
22	25	28	700	625	784
23	23	29	667	529	841
24	24	27	648	576	729
25	27	23	621	729	529
26	29	26	754	841	676
27	25	27	675	625	729
28	19	26	494	361	676
29	27	27	729	729	729

30	26	27	702	676	729
31	25	27	675	625	729
32	26	26	676	676	676
33	27	26	702	729	676
34	24	27	648	576	729
35	25	29	725	625	841
36	26	28	728	676	784
37	26	28	728	676	784
38	28	28	784	784	784
39	25	28	700	625	784
40	26	28	728	676	784
41	25	28	700	625	784
42	28	27	756	784	729
43	29	28	812	841	784
44	26	27	702	676	729
45	24	25	600	576	625
46	26	27	702	676	729
47	26	28	728	676	784
48	25	30	750	625	900
49	28	27	756	784	729
50	25	26	650	625	676
51	26	29	754	676	841
52	27	26	702	729	676

53	28	29	812	784	841
54	25	29	725	625	841
TOTAL	1338	1440	35803	33516	38634

Para determinar la relación entre el clima laboral y desempeño profesional del personal docente de la institución educativa “San Carlos, Bambamarca, se aplicó la siguiente fórmula:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

$$r = \frac{54(35803) - (1338)(1440)}{\sqrt{[54(33516) - (1790244)][54(38634) - (2073600)]}}$$

$$r = \frac{1933362 - 1926720}{\sqrt{[1809864 - 1790244][2086236 - 2073600]}}$$

$$r = \frac{6642}{\sqrt{[19620][12636]}}$$

$$r = \frac{6642}{\sqrt{247918320}}$$

$$r = \frac{6642}{15745,413}$$

$$r = 0,42$$

Según los resultados se tiene una correlación de Pearson de 0,42 lo cual nos indica que existe una correlación positiva. Donde nos indica que existe un buen clima laboral, lo cual repercute en el desempeño profesional docente en los profesores y profesoras de la Institución Educativa "San Carlos". En consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1), en tal sentido hay una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño profesional del personal docente de la Institución Educativa "San Carlos" de Bambamarca.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

3. CONCLUSIONES.

De acuerdo a los resultados obtenidos, arribamos a las siguientes conclusiones:

- a. Se concluye que el clima laboral del personal docente de la Institución Educativa “San Carlos” es buena, tal como se muestra en los resultados obtenidos.
- b. Referente a la variable, desempeño profesional docente de la Institución Educativa “San Carlos”, se concluye que es bueno según como muestra en los resultados obtenidos.
- c. Al hacer la contrastación de la hipótesis, se afirma que hay una correlación positiva de 0,42 entre las variables clima laboral y desempeño profesional docente en la Institución Educativa “San Carlos”; por lo que se rechaza la H_0 y se acepta H_1 , en consecuencia se concluye que el clima laboral si influye en el desempeño profesional docente de la Institución Educativa “San Carlos” de Bambamarca.
- d. El instrumento que se utilizó en el presente trabajo de investigación fue validado a través de 2 expertos, quienes constataron que dicho instrumento era el más adecuado y que estaba elaborado correctamente, lo cual indica que si era aplicable.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES.

- a. Se sugiere al director de la institución educativa “San Carlos” que se promueva espacios de participación activa en aspectos positivos donde el docente se sienta motivado, para tener una mejor identidad institucional.
- b. Al director y a los docentes de la institución educativa “San Carlos” mantener una buena comunicación, para poder solucionar los problemas que existen en dicha institución.
- c. Al director de la institución educativa “San Carlos” reforzar el clima laboral entre docentes a través de actividades sociales, culturales, pedagógicas, etc; para una mejor convivencia institucional.
- d. Al personal directivo gestionar a las instituciones competentes de educación, capacitaciones, talleres para mejorar la capacidad pedagógica de los docentes y así estar preparados y actualizados.
- e. Al personal directivo preparar un plan para un seguimiento y acompañamiento a los docentes para que cumplan con sus obligaciones.
- f. Al director y a los docentes mantener un buen clima laboral para tener un buen desempeño profesional docente.

CAPÍTULO VIII: REFERENCIAS

REFERENCIAS.

1. Araujo M. y Guerrero M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. CICAG.
2. Acuña P. (2017), la investigación denominada: "Clima organizacional y satisfacción laboral en el desempeño docente del Instituto Tecnológico "Luis Negreiros Vega" Lima 2017.
3. Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias. Editorial Trillas. México.
4. Carranza R. e Hidalgo E. (2018) La presente investigación titulada "Percepción del clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 6044 "Jorge Chávez" del Distrito de Santiago de Surco, 2013"
5. Huaita D. (2017) con su investigación "El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de Instituciones Educativas públicas",
6. Chiavenato, Idalberto (2002). Gestión del Talento Humano. Colombia.
7. Chiroque, S. y Rodriguez, S. (1998). Metodología. Ediciones kipu. Perú.
8. Arguelles D. y Nagles N. (2004) "Estrategias para promover procesos de aprendizaje autónomo. Bogotá, D.C.
9. Elton G. (1920). Teoría de las relaciones humanas.
10. Goleman, D. La inteligencia emocional en la empresa. Buenos Aires, 1999. Javier Vergara Editor S.A., primera edición.
11. Handabaka, J. "Inteligencia Emocional". Editorial Polomino 1° Edición. Lima – Perú.
12. Hernandez R. (2009). Metodología de la investigación, 5ª edición.

13. Huaita D. (2017) con su investigación “El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de Instituciones Educativas públicas”.
14. Itzigsohn, J, (1995). Teoría sociocultural.
15. Likert. R. (1946). Teoría del clima organizacional.
16. Maslow, A (1943). Teoría de la jerarquía de necesidades.
17. Ministerio de Educación. Puertas Abiertas. Consulta nacional de Educación: 1 y 2 Procesos y resultados. Lima 2002.
18. Mondy R & Noe R. (1997). Administración de recursos humanos. 9ª edición. México: Pearson Educación de México. S.A. de C.V.
19. Rivas, L. (2009). Orígenes de evolución y modelos de inteligencia emocional.
20. Robbins, S. Comportamiento Organizacional. México, Edit. Prentice-Hall. 1996.
21. Valdés H. (2000). Teoría de la evaluación de desempeño docente.
22. Varias (2017) con su trabajo “Relación entre clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa “27 de Diciembre” del Distrito de Lambayeque.

ANEXOS

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POST GRADO

ESCALA DE VALORACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS.

1. UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL : Hualgayoc – Bambamarca
2. LUGAR : Bambamarca
3. I.E. : “San Carlos”
4. POBLACIÓN DE ESTUDIO : Profesores y Profesoras

II. OBJETIVOS.

- Identificar como es el clima laboral entre los profesores y profesoras de la Institución Educativa “San Carlos” del distrito de Bambamarca en el año 2012.
- Identificar como es el desempeño docente de los profesores y profesoras de la Institución Educativa “San Carlos” del distrito de Bambamarca en el año 2012.

III. INSTRUCCIONES.

Estimado(a) PROFESOR(A) a través de la presente, el grupo de investigación se ha propuesto desarrollar un trabajo en la institución educativa donde ustedes laboran sobre la relación del clima laboral con el desempeño profesional docente. En tal razón suplicamos a usted marcar con una “X” la respuesta o alternativa que crea conveniente.

NOMBRE:.....
.....

IV. INDICADORES

Nº	DIMENSION	INDICADORES	siempre	A veces	Nunca	TOTAL
1	Identidad institucional	Valora los aspectos positivos de su institución educativa.				
2		El docente se siente motivado por su trabajo en su institución educativa				
3		Existe una participación activa del docente en la institución				
4	Comunicación institucional	Fomenta el espacio de dialogo para ayudar a solucionar los problemas que tiene la institución educativa				
5		Mantiene un nivel de comunicación entre director y docentes.				
6	Convivencia institucional	Conoce su rol como docente para solucionar problemas de convivencia entre colegas				
7		Valora la importancia de la integración institucional en el logro del aprendizaje de los estudiantes				

8		Apoya a sus colegas desde el lugar donde está para seguir adelante con los objetivos que tiene la institución.				
9		Mantiene una confianza con la institución y entre docentes				
10		Se reconoce el liderazgo entre director y docentes.				
11	Capacidad pedagógica	Presenta el plan de estudios de su área actualizado y en forma coherente con su perfil profesional				
12		Gestiona y desarrolla trabajos de investigación				
13		Utiliza los equipos de cómputo, acceso a internet y correo electrónico para desarrollar su aprendizajes				
14		Se compromete con la presentación de su carpeta pedagógica al inicio de clases y en el proceso				
15		Existe relación entre el desarrollo de las áreas respecto a la organización de su programación				
16		Las estrategias de evaluación son coherentes con su programación curricular				
17	Dimensión afectiva o emocional	Muestra responsabilidad y compromiso en el tiempo de entrega de los documentos educativos de su área				
18		Demuestra el cumplimiento del plazo establecido para el desarrollo de los contenidos de cada área				
19		Crea un ambiente de comunicación y un clima de confianza para el aprendizaje				
20	Relaciones interpersonales	Practica valores y respeta las opiniones de sus colegas y de los demás.				

ESCALA: SIEMPRE=3; A VECES=2; NUNCA=1

2.5.1	Presenta la bibliografía pertinente al tema y la correspondiente a la metodología a la investigación con correcto y completo asiento de la investigación	X				
2.6	Anexos					
2.6.1	Los anexos presentados son consistentes y contienen los datos más relevantes de la investigación	X				
III	Fundamentación y viabilidad de la relación					
3.1.	La fundamentación teórica y epistemológica de la relación guarda coherencia con el enfoque de Gestión por resultados.		X			
3.2.	La relación propuesta es coherente, pertinente y trascendente.	X				
3.3.	La relación propuesta es factible de aplicarse a otras organizaciones o instituciones.	X				

Mucho le voy a agradecer cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Validado por el Mg. Eber Tello Medina

Especializado: **Maestro en Psicología Educativa.**

Categoría Docente: **Nombrado.**

Cargo Actual: **Director de la Institución Educativa del nivel primario N° 82716.**

Fecha: **Bambamarca, marzo 2019.**

Mg. Eber Tello Medina
DNI N° 42668148

MUCHAS GRACIAS

2.5.1	Presenta la bibliografía pertinente al tema y la correspondiente a la metodología a la investigación con correcto y completo asiento de la investigación	X				
2.6	Anexos					
2.6.1	Los anexos presentados son consistentes y contienen los datos más relevantes de la investigación	X				
III	Fundamentación y viabilidad del Modelo					
3.1.	La fundamentación teórica y epistemológica del modelo guarda coherencia con el enfoque de Gestión por resultados.	X				
3.2.	El modelo propuesto es coherente, pertinente y trascendente.	X				
3.3.	El modelo propuesto es factible de aplicarse a otras organizaciones o instituciones.	X				

Mucho le voy a agradecer cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Validado por el Mg. **Anibal Ortiz Chávez.**

Especializado: **Maestro en Administración de la Educación.**

Categoría Docente: **Nombrado**

Cargo Actual: **Director de la Institución Educativa del Nivel Primario N° 82936 La Huaylla – Bambamarca.**

Fecha: **Bambamarca, marzo 2019.**



Mg. Anibal Ortiz Chávez.
DNI N° 40751239

MUCHAS GRACIAS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

RELACION DEL CLIMA LABORAL CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN PROFESORES Y PROFESORAS DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA EN BAMBAMARCA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	DISEÑO	INSTRUMENTO
<p>GENERAL ¿Qué relación existe entre el clima laboral y el desempeño profesional docente en profesores y profesoras de la Institución Educativa “San Carlos” del distrito de Bambamarca?</p>	<p>GENERAL Determinar el grado de relación existente entre el clima laboral y el desempeño profesional docente en profesores y profesoras de la Institución Educativa “San Carlos” del distrito de Bambamarca.</p> <p>ESPECÍFICOS A. Identificar cómo es el clima laboral entre los profesores y profesoras de la Institución Educativa “San Carlos” del distrito de Bambamarca. B. Identificar cómo es el desempeño profesional docente de los profesores y</p>	<p>ALTERNATIVA: H₁: A mayor clima laboral, mayor desempeño profesional docente en profesores y profesoras de la Institución Educativa “San Carlos” del distrito de Bambamarca.</p> <p>NULA: H₀: A menor clima laboral, menor desempeño profesional docente en profesores y profesoras de la Institución Educativa “San Carlos” del distrito de Bambamarca.</p>	CLIMA LABORAL	IDENTIDAD INSTITUCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Valora los aspectos positivos de su institución ➤ El docente se siente motivado del trabajo en su institución educativa ➤ Existe una participación activa del docente en la institución 	<p style="text-align: center;">o</p> <p style="text-align: center;">X _____ r _____ Y</p>	Escala de valoración.
				COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fomenta espacios de diálogo para ayudar a solucionar los problemas que tiene la institución educativa. ➤ Mantiene un nivel de comunicación entre director y docentes 		
				CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diferencia su rol como docente ante los problemas de convivencia entre colegas ➤ Valora la importancia de la integración institucional en el logro del aprendizaje de los estudiantes ➤ Apoya a sus colegas desde el lugar donde está para seguir adelante con los objetivos que tiene la institución ➤ Mantiene una confianza con la institución y entre docentes. ➤ Se reconoce el liderazgo entre director y docentes. 		

	<p>profesoras de la Institución Educativa “San Carlos” del distrito de Bambamarca.C. Explicar la manera como se relaciona positivamente el clima laboral y el desempeño profesional docente en profesores y profesoras de la Institución Educativa “San Carlos” del distrito de Bambamarca.</p> <p>D. Validar el instrumento de aplicación que será utilizado en el presente trabajo de investigación mediante la técnica de mayor eficacia, juicio de expertos.</p>		DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE	CAPACIDAD PEDAGÓGICA	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Presenta el plan de estudio de su área actualizado y en forma coherente con su perfil profesional. ➤ Gestiona y desarrolla trabajos de investigación. ➤ Utiliza los equipos de cómputo, acceso al internet y correo electrónico para desarrollar sus aprendizajes ➤ Se compromete con la presentación de su carpeta pedagógica al inicio de clases y en el proceso. ➤ Existe relación entre el desarrollo de las áreas respecto a la organización de su programación. ➤ Las estrategias de evaluación son coherentes con su programación curricular. ➤ Los criterios e indicadores de evaluación son formulados correctamente. 		
				DIMENSIÓN AFECTIVA O EMOCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Demuestra un responsabilidad y compromiso en el tiempo de entrega de los documentos educativos de su área ➤ Demuestra el cumplimiento del plazo establecido para el desarrollo de los contenidos de cada área. ➤ Crea un ambiente de comunicación y un clima de confianza para el aprendizaje. 		
				RELACIONES INTERPERSONALES	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Practica valores y respeta las opiniones de sus colegas y de los demás. 		



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 07
Fecha : 31-03-2017
Página : 1 de 1

Yo Bady Willian Manosalva Espinoza, identificado con DNI N° 41617206, egresado de la Escuela Profesional de Postgrado, del programa de maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"Relación entre el clima laboral y el desempeño profesional del personal docente de una institución educativa del nivel secundario en Bambamarca"**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



FIRMA

DNI: 41617206

FECHA: 12 de abril del 2019.

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, **JUAN PEDRO SOPLAPUCO MONTALVO**, Asesor del taller de asesoría para actualización y elaboración de tesis y revisor de la tesis del estudiante, Br. MANOSALVA ESPINOZA BADY WILLIAN titulada: RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL SECUNDARIO EN BAMBAMARCA, constato que la misma tiene un índice de similitud de 8 % verificable en el reporte de originalidad del programa *Turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 16 Marzo del 2019



Dr. JUAN PEDRO SOPLAPUCO MONTALVO
DNI: 17404624

CAMPUS CHICLAYO
Carretera Pimentel km. 3.5.

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE POSTGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

BADY WILLIAN MANOSALVA ESPINOZA

INFORME TÍTULADO: **Relación entre el clima laboral y el desempeño profesional del personal docente de una institución educativa del nivel secundario en Bambamarca.**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 30 -03-2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN