



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Relación entre el Clima laboral y el desempeño docente en la
Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra –
Huanchaco 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión educativa

AUTOR:

Br. SAAVEDRA LEON, Jorge Arnaldo

ASESOR

Dra. Patricia Moreno Torres

SECCIÓN:

Educación e idioma

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2018

DEDICATORIA

Al Ser Supremo por el don de la vida y fortaleza que me guía a lo largo de toda mi existencia.

A mis padres, esposa e hijos: Andrés, Camila y María Cristina; quienes con su presencia iluminaron el camino he hicieron de mi vida una oportunidad constante de superación y amorosa existencia.

El autor

AGRADECIMIENTO

Al Dr. César Acuña Peralta, por brindarnos la oportunidad a los docentes de seguir superándonos a través de la creación de la Escuela de Postgrado.

Al Director, de la Institución Educativa Acción Conjunta Dean Saavedra por brindarme todas las facilidades para realizar mi trabajo de investigación en su Institución Educativa.

A mi familia por darme todo su apoyo incondicional

El autor

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Relación entre el Clima laboral y el desempeño docente de la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra – Huanchaco, 2018”, con la finalidad de Analizar la relación entre clima laboral y desempeño docente, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en educación con mención en gestión educativa. Se consideró una población de 42 docentes de los diferentes niveles, con un tipo de investigación no experimental y con diseño descriptivo correlacional. Se usó un Cuestionario de Clima laboral con un total de 49 items y un Cuestionario de Desempeño Docente con un total de 24 items. Los datos obtenidos fueron tabulados y procesados usando medidas estadísticas, empleando el Software SPSS y para demostrar la relación entre las variables de estudio se empleó la Prueba Chi Cuadrada.

Las conclusiones a las que se llegó fueron las siguientes: Existe relación estadística significativa entre el clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco. En la relación del clima laboral con el desempeño laboral, se encontró que cuando el clima laboral es alto también se presenta un alto nivel de desempeño laboral en el 75.00% de los docentes de la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco, opuestamente, cuando se presenta un nivel bajo del clima laboral el 66.67% de los docentes en este grupo calificó al desempeño laboral como bajo.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El Autor

INDICE

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCION	12
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	16
1.4. Formulación del problema	24
1.5. Justificación del estudio	24
1.6. Hipótesis	25
1.7. Objetivos	25
MÉTODO	26
2.1 Diseño de investigación	26
2.2 Variables, operacionalización	27
2.3 Población y muestra	33

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	33
2.5 Métodos de análisis de datos	35
2.6 Aspectos éticos	37
RESULTADOS	38
DISCUSIÓN	47
CONCLUSIONES	52
RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS	54
ANEXOS	59

INDICE DE TABLAS

TABLA Nº 1:	
Análisis de resultados sobre el clima laboral de los docentes de la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco	41
TABLA Nº 2:	
Análisis de las dimensiones del clima laboral de los docentes de la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco	43
TABLA Nº 3:	
Análisis de resultados sobre el desempeño docente de la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco.	44
TABLA Nº 4:	
Análisis de las dimensiones del desempeño docente de la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco	46
TABLA Nº 5:	
Relación entre las dimensiones del clima laboral y el desempeño docente.	47

RESUMEN

El presente estudio se realizó para determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco, donde se consideró como hipótesis: Si se eleva el clima laboral y entonces se mejorará el desempeño docente en la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco.

La población estuvo compuesta por 42 docentes, el tipo de investigación fue no experimental, con un diseño descriptivo correlacional. Los instrumentos de medición empleados fueron dos, un Cuestionario de Clima laboral con un total de 49 ítems y un Cuestionario de Desempeño Docente con un total de 24 ítems. Los datos obtenidos se tabularon y se procesaron usando medidas estadísticas, empleando la prueba SPSS, permitiendo el conocimiento eficaz y rápido del comportamiento de las variables de estudio. Para demostrar la relación entre las variables de estudio se empleó la Prueba Chi Cuadrada.

Las conclusiones a las que se llegó fueron las siguientes: Existe relación estadística significativa entre el clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco. En la relación del clima laboral con el desempeño laboral, se encontró que cuando el clima laboral es alto también se presenta un alto nivel en de desempeño laboral en el 75.00% de los docentes de la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco, opuestamente, cuando se presenta un nivel bajo del clima laboral el 66.67% de los docentes en este grupo calificó al desempeño laboral como bajo.

Palabra clave: Clima institucional, desempeño docente.

ABSTRACT

The investigation was made to determine the relationship that exists between the work climate and the teaching performance in the Educational Institution of Joint Action Dean Saavedra from Huanchaco, where it was considered as hypothesis: If the work climate rises and then the teaching performance will be improved in the Educational Institution of Joint Action Dean Saavedra from Huanchaco.

The population consisted of 42 teachers from different levels, the type of research was non-experimental, with a descriptive correlational design. They were used two measuring instruments, a Work Climate Questionnaire with 49 items and a Teaching Performance Questionnaire with 24 items. The data obtained were tabulated and processed using statistical measures, using the SPSS test, allowing efficient and rapid knowledge of the behavior of the study variables. To demonstrate the relationship between the study variables, the Chi Square Test was used.

The conclusions reached were the following: There is a statistically significant relationship between the work climate and the teaching performance in the Educational Institution of Joint Action Dean Saavedra from Huanchaco. When relating the work climate with the work performance, it was found that when the work climate is high, a high level of work performance is also presented in the 75.00% of the teachers of the Educational Institution of Joint Action Dean Saavedra from Huanchaco, on the other hand, when a low level of work climate is presented, 66.67% of teachers in this group rated job performance as low.

Keyword: Institutional climate, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

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

En la revisión de los estudios referente al clima laboral en Sud América se hace una búsqueda de los estudios del clima laboral en diferentes entidades del nivel primario y secundario concluyéndose que aunque es clara la escasez de las investigaciones referente al tipo de instituciones educativas y tipo de clima laboral, dadas las características de algunas instituciones de educación, puede hipotetizarse que ciertos tipos de instituciones educativas, en la que se fundamentan los centros educativos, los cuales poseen un clima cerrado, en donde se encuentra limitada innovación y satisfacción labora (Nieves, 2007).

Es así, que se esperarías que los centros educativos que siguen el modelo de los países bajos o norteamericanos, tengan un clima laboral obtuso y que fomenten mayor innovación y satisfacción laboral del personal. Por lo tanto, se debe realizar mayor investigación en esta área que permita alcanzar una adecuada descripción y comprensión del constructo en estudio como lo constituye el clima laboral en función al desempeño docente.

Es así, que en la Institución Educativa de Acción conjunta Dean Saavedra de Huanchaco, se observa que el clima laboral es deficiente, afectando en diversos referentes a como se desempeña el docente al presentar problemas en el desarrollo y aplicación de las tareas las cuales realizan por obligación, afectando negativamente en los docentes como en los directivos porque pueden crear caos y no ser consecuentes con la misión y visión académica y su desempeño se encontraría vulnerado.

Además, se observó que el clima laboral no es el mejor; de alguna manera se relaciona con el desempeño del personal que labora en esta institución educativa. Por lo tanto, es conveniente que se trabaje en la mejora de ambiente laboral, propiciando un buen clima organizacional en el cual los docentes se encuentren a gusto y den lo mejor de sí.

Actualmente se reconoce que el desarrollo de un clima laboral favorece mucho a los esfuerzos de los profesores que encaminan su desempeño docente con dirección hacia la calidad, donde todo aquello que favorece al conocimiento de la realidad de los centros educativos es adecuado, más aún si se tiene en cuenta entre los objetivos de la Institución Educativa de Acción conjunta Dean Saavedra de Huanchaco que es la materia de la presente investigación.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Internacionales

La investigación realizada por Luengo (2015), permite determinar la influencia del Clima laboral y Desempeño Laboral de Docentes en los Centros Educativos de la Municipalidad de Mara, en Zulia. En un estudio correlacional en una muestra de 23 maestros. Los resultados indican que en las escuelas prevalece un clima laboral alto, donde los maestros participan en la adecuada educación de los alumnos, determinándose un ambiente de trabajo que estimula a los maestros quienes se encuentran identificados frecuentemente con la empresa, lo que está influyendo en su actividad laboral, además de dar a conocer debilidades en las labores de gestión referente a las formas conceptuales, así como en las estrategias relacionadas con

la participación en equipos de trabajo y la relación con sus principios y valores. Se encuentra que existe relación entre el clima laboral con el desempeño laboral con una alta significancia estadística”.

Barrios (2015) en la tesis referente al desempeño del docente en el clima organizacional en el Liceo Nacional Bolivariano El proceso de enseñanza-aprendizaje, es una labor colectiva de todos sus integrantes y su efectividad depende en gran medida de las actividades de sus maestros y la capacidad de gestión de sus directivos. En una investigación correlacional utilizando una muestra de 18 profesores del nivel secundario. Se concluyó que ambas variables en estudio se encuentran relacionadas, en cuanto a las características actuales para el clima del centro educativo se relacionan directamente en la labor de los docentes y es por ello, que los docentes presentan deficiencias para desarrollar su labor en la institución, puede decirse que el desempeño presenciado por los maestros también afectando el ambiente que los rodea dando a conocer así, un clima no adecuado para la actividad de la enseñanza y el aprendizaje.

1.2.2. Nacional

Saccsa (2015) en la investigación “Relación entre Clima laboral y el Desempeño Académico de los Docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa del distrito de San Martín de Porres” en una investigación correlacional con una muestra de 22 profesores de educación primaria, se tuvo como finalidad favorecer al centro educativo de un conocimiento sobre las relaciones humanas, referente al clima laboral y su relación frente al desempeño laboral de los maestros. Luego obtener los resultados por medio del SPSS V. 20, y de los análisis estadísticos Análisis de varianza, modelo de regresión y correlación, podemos encontrar similitudes en lo que nos muestra la teoría científica con la realidad práctica. Se encuentra que existe relación significativa en un 95% (valor $p = 0.000 < 0.05$), con el clima laboral frente al desempeño académico de los docentes. El clima laboral de las Instituciones Educativas del presente estudio es bueno ($r = 0.786$).

Paco (2015) en la investigación Clima y desempeño laboral del maestro en Centros Educativos de nivel primario y secundario. La finalidad del estudio fue encontrar la asociación significativa con el clima laboral y el desempeño laboral de los docentes de la I. E. Privada San Pío X y el Centro Educativo Estatal Santa Rosa de Lima de San Jerónimo de la ciudad de Huancayo. El estudio fue de tipo descriptivo y de relación. El muestreo fue no probabilístico y consideró 105 maestros de ambos sexos del nivel primario y secundario; 55 docentes de la I.E.P San Pío X y 45 de la I.E.E. Santa Rosa de Lima de San Jerónimo. Las entrevistas aplicadas fueron los inventarios de clima social para el trabajo, que evalúa el medio social presente en diferentes tipos e instituciones de estudio, y el cuestionario de desempeño laboral. Los resultados determinaron relación positiva y significativa, para el clima laboral y el desempeño laboral con los docentes en la I.E.P. San Pío X y la I.E. Rosa de Lima, con un r de Pearson = 0,70. Se concluyó, que el clima dentro de la organización es un factor que resalta en el desempeño laboral de los profesores e implica a los participantes respecto a estar en la institución. Por tanto, un clima positivo llevará a una disposición laboral óptima, lo cual conllevará un impacto adecuado en el aprendizaje y el desarrollo de nuevos conocimientos.

1.2.3. Local

Prado (2015), en el estudio investigación sobre los factores del clima laboral y sus competencias en lo que se refiere al desempeño laboral en los colaboradores del área de administración de la Universidad Cesar Vallejo. La investigación se realizó para evaluar la relación que existe entre las dimensiones del clima laboral y sus competencias en el desempeño que ponen en el trabajo de los trabajadores administrativos. Se consideró un diseño correlacional. La muestra fue de 62 colaboradores del área de administración de la Universidad César Vallejo. Se consideró dos pruebas una referente al clima laboral de 50 ítems para evaluar los factores implicados en el clima laboral, que comprende las siguientes áreas: Condiciones del trabajo, involucramiento laboral, comunicación, realización propias y supervisión. El desempeño laboral se evalúa con 23 ítems y 5 dimensiones:

Desempeño con sus superiores, desempeño en su medio laboral, condiciones físicas, participación con las decisiones y desenvolvimiento con el reconocimiento.

Se concluyó que el clima laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración, lo que queda demostrado que el clima laboral viene a ser un factor necesario para tener un nivel de desempeño elevado en los colaboradores en la empresa; se concluye la presencia de una relación de causa y efecto positiva con las variables en estudio.

Quiñones (2015). Se estudió la Gestión del clima pedagógico en el aula y desenvolvimiento docente en I. E. Privada “Trascedender” del distrito de Florencia de Mora proponiendo la siguiente interrogante: ¿Qué la relación existe entre Gestión del clima pedagógico y el desempeño docente. I.E. Privada “Trascedender” del distrito de Florencia de Mora”. Se utilizó un diseño descriptivo correlacional en una muestra de 27 docentes y como recolección de datos se consideró el cuestionario sobre Gestión del clima pedagógico en el aula y otro cuestionario sobre desempeño docente validado a través del juicio de expertos y correlación de Pearson y su confiabilidad determinada mediante el coeficiente alfa de Cronbach. La conclusión indica que existe relación estadística significativa ($X^2 = 26.386$ $p < 0.01$) entre la gestión del clima pedagógico en el aula y el desempeño docente, esto nos está indicando que cuando los docentes están clasificados como nivel de clima pedagógico bajo, un 75% de docentes presentó un nivel de desempeño docente bajo. Contrariamente, cuando la gestión del clima pedagógico es alto el 66.67% presenta un nivel de desempeño docente alto.

1.3. Teorías relacionadas al tema

En lo que corresponde al marco teórico, hay que mencionar que el Clima procede de la palabra latina “Clima” que se interpreta como episodios de momentos que identifican un momento o sucesos que acompañan a un individuo (Alles, 2005).

El término “Laboral” hace mención al trabajo, es así que, el Clima Laboral hace mención: “Conjunto de sucesos que identifican a una vivencia o circunstancia que acompaña al sujeto en su trabajo” (Bergeron, 1983).

Hay que mencionar o hacer mención con los elementos siguientes: a) Clima Laboral considera características del nuevo centro laboral, b) Estos sucesos son identificados directamente o de forma indirecta por parte de los empleados que se desenvuelven en el medio de trabajo, c) El Clima tiene consecuencias en la conducta del trabajo, d) Estas peculiaridades de la institución son escasamente presentadas en un período de tiempo, que hace diferencia de una entidad a otra y de un área a otra en el interior de una misma institución (Brow, 1990).

En función a lo anteriormente propuesto se puede mostrar las siguientes definiciones más saltantes.

Al hablar sobre clima laboral se hace referencia a un componente multidimensional de elementos en función de términos de la estructura organizacional, tamaño de la entidad o institución, estilos de liderazgo, modos de comunicación, que influyen en el comportamiento de los individuos en el trabajo (Quinteros et al., 2008)

Para Brow (1990) "Clima Laboral, constituye a una serie de factores del medio ambiente dentro de la organización, tal y como lo reconocen los miembros de la empresa".

Para Dessler (1993) "Clima Laboral constituye aquellos factores que identifican a una empresa de otra y que muestran el comportamiento del trabajador en la misma. Esta referida a como los trabajadores captan la situación y el contexto en el que presenta su actividad laboral"

Para Hall (1996) "El Clima Laboral constituye un conjunto de factores del medio laboral, captado directa o indirectamente por los trabajadores y se supone son una fuerza que se asocia con la conducta del individuo".

Para Moos (1989) quien desarrolla una investigación sobre Clima Laboral, en el ambiente humano y lugar físico donde se desarrollan las actividades cotidianas. Estas se relacionan con la satisfacción y la producción. Es así, que un clima adecuado se dirige hacia el objetivo general, un inadecuado clima crea caos en el medio de trabajo presentando momentos de conflicto y de bajo nivel de trabajo.

El ambiente de trabajo o laboral en el argot organizacional se lo conoce como clima laboral, que resume en su esencia (en el caso educativo) que las conductas y actitudes de los docentes y empleados administrativos estarían influidas por algo más que la disposición y la habilidad personal, sino también por el entorno específico en el cual ejecutan su trabajo

Teorías referentes al Clima laboral, con las diferentes instituciones. Para las teorías más conocidas se tiene:

Teoría del Clima Laboral de Mc Gregor, en el trabajo que considera el autor referente al "Lado Humano de la Empresa", explica los fundamentos asociados con la conducta de los sujetos con su actividad laboral y propuso dos teorías que llamó "Teoría X" y "Teoría Y": El esfuerzo propio, físico y mental requerido por la actividad laboral es igual al requerido por la actividad lúdica y el entretenimiento, los individuos requieren estar motivados más amplias y un medio necesario que les impulse y deban sus propias metas y logros personales, bajo reglas que sean adecuadas, los sujetos no sólo son responsables sino tratan de lograrlo. Como requerimientos del modelo de la Teoría Y, se concluye que si una empresa facilita el ambiente y las condiciones necesarias en el desarrollo del individuo y el logro de metas y objetivos propios, los trabajadores se responsabilizarán a su vez en sus logros y metas de la organización y tendrá la llamada integración (Palma, 1999).

En lo que se refiere a las dimensiones del clima laboral, tenemos a las condiciones laborales que constituye el momento o suceso en que presentan algo alcanzan el nombre de condición, una palabra que proviene del latín conditio. La actividad laboral, constituye una actividad productiva por el cual se recibe un salario. Se refiere a una medición de esfuerzo donde se desenvuelven los seres humanos (Ramón, 1995).

La dimensión comunicación para las empresas viene a ser la más importante estrategia para dirigir y encaminar todas las tareas personales y de grupo para alcanzar una visión y fines en común. La comunicación en la organización viene a ser el grupo de estrategias y labores dirigidas a facilitar la comunicación que se

desarrolla en las instituciones para con sus colaboradores y el ambiente donde vive, con el fin de condicionar en la opinión, relaciones, actitud y conductas de ellos, a fin de respaldar el fin de sus fines mejorando la producción (Rodríguez, 1999).

La dimensión autorrealización, es un vocablo muy ambiguo y sobre todo al referirse a la realización personal, haciendo que un individuo se sienta realizado. Un individuo puede estar desarrollando sus tareas y por lo tanto puede tener alto desempeño laboral sin embargo no estar autorrealizado. Algunos individuos se muestran satisfechos con un empleo asegurado y una familia feliz, otros individuos se pueden sentir de la misma forma cuando pasan toda su vida viajando alrededor el mundo, otros se muestran autorrealizados por su libertad en las finanzas y una lista que puede ser amplia (Warren, 1990).

En la dimensión involucramiento laboral se refiere al proceso de participación del individuo en las decisiones que influyen de forma directa en la labor productiva, considerándose su capacidad total de los trabajadores y está encaminado fomentar los adecuados resultados de la organización. Se confirma que se refiere a un tipo de compromiso en el medio laboral relacionados a diferentes aspectos de la vida en el trabajo (Schvarstein, 1998).

En la dimensión supervisión laboral, refiere al nivel de supervisión considerada un elemento continuo con dos extremos, supervisión estrecha a supervisión amplia. Se entiende por el momento donde se está en vinculación directa en la gerencia, el nivel de responsabilidad con quien supervisa en la toma de decisiones, así como el vínculo entre el jefe y trabajador (Nieves, 2007).

La importancia del enfoque del clima laboral residen en el hecho que el comportamiento de un miembro de la organización no es el resultado de los factores organizacionales antes mencionados, sino que depende de la percepción que el individuo tenga sobre estos factores, dicha percepción dependerá de las actividades, interacciones y diferentes experiencias de cada uno de los miembros con la organización. De ahí es que el clima laboral refleja las interacciones entre las características personales y laborales (Caligiore y Díaz 2003)

En lo que corresponde a la segunda variable; Desempeño del docente. Se sabe que la intención para cumplir con las actividades de su profesión, que por sí mismo, se muestra relacionado por indicadores asociados al propio maestro, a los estudiantes y al medio. Según Valdés (2004) el desempeño docente es la labor educativa que se refiere a la práctica del conocimiento adquirido en la formación docente, en las que las fortalezas de los maestros constituyen la fuerza del conocimiento tanto teórico como práctico en lo que se refiere al aprendizaje y la conducta del ser humano, conductas que desarrollan el aprendizaje y las relaciones con los sujetos, dominio de los cursos a desarrollarse y tener en cuenta las estrategias y técnicas en la enseñanza que facilita el aprendizaje.

En forma general el desempeño a los empleados, en el presente caso de estudio a los docentes, ha evolucionado con sistemas tradicionales de evaluación por lo que suelen ser subjetivos, limitan los factores de evaluación y no permiten proporcionar retroalimentación, ni comparaciones de participación activa del empleado. Al desarrollar la gestión de desempeño de forma adecuada se analiza el desempeño actual y futuro del individuo, considerando la relación existente entre misión, visión, objetivos estratégicos, cultura organizacional y perfiles de comportamiento (Arboleda, 2012).

Para Montenegro (2003) indica que "el desempeño docente es parte del cumplimiento de su trabajo; esto se encuentra en los indicadores asociados con el propio maestro, el alumno y el medio ambiente". También se refiere al desempeño del maestro como: estar enfocado en un trabajo basado en la investigación continua de su propio trabajo, por lo tanto, tomará conciencia de los momentos presentes que se realizan con su propia evaluación.

Para Picón (1990), mencionado por Nieves (2007) afirma que "el educador, no debe ser un expositor de contenido, el maestro tiene la obligación de guiar a los estudiantes en su aprendizaje, no solo desde el conocimiento y la información, sino también de Las costumbres e ideales del grupo que lidera ". Es necesario mencionar que el desempeño del maestro no solo es alcanzar la tarea en el salón de clases, sino el trabajo que se desarrolla dentro de los centros educativos, aquí se enmarcan

aspectos tales como: la emoción del maestro, identificado con el desempeño de sus profesores. Actividades en el trabajo, relaciones con las personas del medio.

Con respecto a las teorías que subyacen en el desempeño de los docentes, existen estudios que se han desarrollado y han contribuido a la educación cuyos resultados y experiencias ocurrieron en individuos, como el comportamiento, el comportamiento, los valores, las relaciones y otros. y contribuir a la investigación educativa, Valdez (2004) es el constructivismo de Jean Piaget, con su investigación en la que el alumno es el que desarrolla su propio conocimiento, esta actividad se realiza todos los días donde se aprende haciendo con sus propias experiencias y en su vínculo con el entorno, esta construcción comienza con los esquemas de conocimiento previo que el individuo trae consigo. El docente es el promotor de la formación y la autonomía de los alumnos. Su papel más notable es promover un ambiente de reciprocidad, respeto y confianza en sí mismo para el niño, y también motivarlo a construir sus propios valores morales.

-El conductismo de John Watson, cree que el aprendizaje es la respuesta en sí misma que se recibe como producto de un estímulo específico del entorno. Consistente en que el maestro debe estar preparado para conducir hábilmente los recursos de tecnología conductual, todo esto para el logro adecuado de su enseñanza y, especialmente, el aprendizaje de sus alumnos.

-El humanismo representado por Maslow, concibe la máxima satisfacción de las personas en un orden jerárquico, de acuerdo con un orden de prioridad de autorrealización constante y continuo. El profesor debe entregar los materiales de enseñanza sin ninguna restricción, ya que esto fomentará el autoaprendizaje y la creatividad en los estudiantes.

-El cognitivismo con Ausbel, dice que el aprendizaje es significativo cuando se incorporan nuevos conocimientos en la estructura del conocimiento del estudiante; esto sucede cuando el nuevo conocimiento se asocia con el conocimiento antiguo aún más cuando el estudiante muestra interés en aprender.

-El histórico cultural con Vygotsky. (s/a), toma en cuenta el aprendizaje como un mecanismo principal de desarrollo donde la relación social se convierte en el motor de la mejora, en esta relación los mediadores involucrados que dirigen al estudiante a desenvolver sus habilidades de conocimiento, esto se asocia a la zona de desarrollo próximo, en lo que el niño puede hacer por sí solo y lo que puede hacer con la ayuda de un adulto.

En la calificación del desempeño educativo, Mateo (2005) señala que "la evaluación del maestro desarrolla un papel importante en la mejora, de los eventos, las comunicaciones educativas no deben ser sustraídas y la existencia de la convicción es evidente que detrás de cualquier avance significativo en El colegio Subyacente a la actividad del profesor".

Valdés (2009) en sus instrucciones para buenas prácticas en la evaluación del desempeño docente, donde se menciona "es un proceso sistemático de obtención de información válida y confiable, para verificar y evaluar el efecto de la educación que produce en los estudiantes el desarrollo de su pedagogía. Capacidades, su emotividad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales de la comunidad educativa".

Murillo y Cuenca (2007) mencionan que "un medio de evaluación del desempeño es el todo de los mecanismos que se pueden definir el nivel en que los individuos desean alcanzar estándares requeridos para el cargo que tienen en la organización, así como para los fines de la empresa.

Esto es explicado por diferentes razones, cuales se encuentran directamente relacionadas con el fin de elevar el proceso de aprendizaje del sistema educativo y los docentes que tienen un papel principal en el logro esperado. Se ha considerado durante mucho tiempo que los docentes tienen su propia autonomía en el aula, momentos que deben empezar a un cambio, que corresponde al rendimiento de cuentas sobre la calidad laboral y que la evaluación de su trabajo garantiza lo que suceda. Finalmente, se debe considerar que la evaluación del desenvolvimiento significa evaluar el cumplimiento de sus labores y responsabilidades, así como el

desenvolvimiento y los logros en función de acuerdo con la posición que se presenta, en un momento determinado y de acuerdo a los objetivos esperados en la institución educativa.

En estos tiempos se está mejorando el desarrollo del sistema para evaluar al docente, como instrumento para alcanzar una mejora formativa para aquellos asociados con los momentos de evaluación. Por lo tanto, es necesario evaluar, discutir todas las pruebas que aparecen durante el proceso de evaluación, razón por la que deben aclararse los requerimientos que debe suministrar la evaluación del desenvolvimiento del docente. Por otro lado, Valdez (2004) desarrolla lo siguiente: El objetivo de la evaluación, los principales éxitos y errores del docente en un lapso de tiempo y esto constituye una guía para la dirección, el gerente de área o el maestro para capacitar y mejorar.

Para Mateo (2005), las múltiples experiencias de calificación del desempeño del docente nos indican que las causas o los motivos por los cuales se debe mejorar un sistema de evaluación del desempeño del docente con varias, y estas mismas experiencias indican que no se refiere a alternativas.

Según Valdés (2004), argumenta que la iniciativa de mejoramiento escolar que generalmente tiene éxito corresponde a los esfuerzos escolares que se enfocan en un número específico de objetivos que tienen prioridad que hacen frente las necesidades de los estudiantes y motivan a sus trabajadores. Estos objetivos esenciales alcanzan el momento de las tareas de mejora, que se deben combinar en el momento de la calificación. Otro fin para evaluar el desempeño de los docentes es la responsabilidad y el desenvolvimiento profesional.

El desempeño del maestro tiene muchas dimensiones que han tenido en cuenta algunas para la investigación porque se consideran importantes para evaluar el centro educativo. Según Valdés (2004) "menciona que sus indicadores tienen la virtud, entre otras cosas, de mejorar el debate educativo en grupos democráticos, alcanzando información importante, significativa y fácilmente comprensible, incluso para no especialistas en educación". Se debe tener en cuenta que las dimensiones

deben basarse en sus teorías de sucesos educativos. Esto permite medir y dar información que es fácil de asimilar. Para Sánchez (2008) "las dimensiones del desempeño docente tienen que ver con las siguientes dimensiones: dominio tecnológico, dominio científico, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales y capacitación en valores éticos".

Valdés (2004) considera tiene en cuenta las siguientes dimensiones en el desempeño del docente: habilidades pedagógicas, emotividad, responsabilidad en el desempeño de las funciones y relaciones entre las personas. a) Capacidades pedagógicas. Como lo mencionó Valdés (2004), "la actividad educativa es uno de los procesos más complicados del trabajo humano. Su realización exitosa hace que el docente tenga la necesidad de tener una sólida formación científica, así como un amplio conocimiento, habilidades y habilidades educativas. b) Emocionalidad. "Los procesos de las emociones y los estados de la emoción y los sentimientos (...) constituyen el modo habitual y característico en el que experimenta los sentimientos. La emoción es la experiencia directa e inmediata de cualquier sentimiento "(Valdés, 2004, p.66). Por lo tanto, cada maestro debe autorregularse y dirigir las emociones de dirección negativa en el proceso de enseñanza y aprendizaje, en el trato entre estudiantes, padres, directivos y colegas. c) La responsabilidad en el desenvolvimiento de sus funciones. Esta dimensión trata del cumplimiento de las funciones como maestro. d) Las Relaciones interpersonales consideradas por Valdés (2004), en esta dimensión se refiere que: Es oportuno tener en cuenta el carácter de las relaciones del colectivo escolar, su dirección, el colectivo pedagógico, el derecho. La comunidad y las actividades sociales (...). En estas relaciones, el vínculo profesor-alumno se desarrolla un papel principal, no solo en el marco de la clase, sino también en la actividad laboral que el docente desarrolla fuera del salón de clase.

1.4. Formulación del Problema

¿Cuál es la relación entre clima laboral y desempeño de los docentes en la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco?

1.5. Justificación del estudio

Esta investigación proporciona aspectos referentes a teorías de interés, como fundamento para otras investigaciones asociadas en las variables referentes al clima laboral y desempeño de los maestros, inherentes al ambiente educativo.

Es primordial en una realidad socio – laboral como la nuestra, investigar sobre estas dos variables, porque ayudaría a conocer las características personales de los docentes y las condiciones laborales que los impulsan a realizar una tarea óptima o negativa en su labor diaria.

Se presentan instrumentos con validez y confiabilidad que deben servir para el apoyo a otros investigadores en el mismo ambiente de acción de las variables que fundamentan el estudio.

En esta investigación se desarrolla, analiza y describe la relación que existe entre “Clima laboral y Desempeño de los Docentes”, de esta manera se podrá hacer las respectivas sugerencias en beneficio de la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco.

El trabajo se fundamenta en el estudio realizado por Sonia Palma (2004) en la que evalúa los aspectos relacionados al ambiente educativo. Es así, que por lo anteriormente propuesto el presente trabajo es muy valioso ya que los datos que se obtienen servirán como guía para considerar nuevas rutas de investigación acerca del tema, siendo un aporte al desarrollo del profesional en el aspecto local y nacional.

1.6. Hipótesis

H₁: Existe relación significativa entre el clima laboral y desempeño de los docentes de la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco.

H₀: No existe relación significativa entre el clima laboral y desempeño de los docentes de la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco.

1.7. Objetivos

General

Determinar la relación entre clima laboral y desempeño de los docentes de la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco.

Específicos

1. Identificar los niveles de clima laboral de los docentes en la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco.
2. Identificar los niveles de desempeño de los docentes en la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco.
3. Determinar la relación entre clima laboral y desempeño de los docentes en cada una de sus dimensiones de ambas variables.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El método cuantitativo es el que trata de explicar, predecir y controlar los fenómenos educativos se basa en instrumentos que cuantifican hechos utilizando test, cuestionarios, escalas de medición y otros. El análisis de los datos es de carácter deductivo y estadístico.

Tipo de Estudio

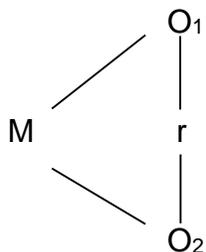
El tipo de investigación que se utilizó en este trabajo fue no experimental correlacional (Sánchez y reyes, 2006).

Diseño de Estudio

El diseño considerado es de tipo correlacional descriptivo. Su objetivo es evaluar el grado de relación que se presenta entre dos o más variables en un contexto particular. Evalúan dos o más variables que pretenden determinar si están relacionadas o no. El objetivo principal del estudio de relación es conocer cómo puede comportarse una variable al conocer el comportamiento de otra u otras variables relacionadas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

En este documento, se examinó la relación estadística de la gestión del clima laboral con el desempeño docente de los docentes de la institución educativa del Decano de Acción Común Saavedra de Huanchaco.

El esquema de este diseño es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Clima laboral

O₂ = Desempeño docente.

r = correlación entre ambas variables

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Definición conceptual

Variable Independiente: Clima Laboral

Se considera a los participantes de una organización que tienen los componentes que la presentan y la diferencian. Esto se refiere a proceso o estructura tales como: política, práctica, relaciones interpersonales, apoyo, recompensas, entre otros; que se relacionan con las actividades de la conducta de los integrantes de una organización (Palma, 2004)

Variable Dependiente: Desempeño de los docentes

Constituye las acciones llevadas a cabo por el profesor durante el desenvolvimiento de su actividad pedagógica que se mencionan en el proceso de cumplimiento de las funciones principales y sus resultados los objetivos educativos del nivel educativo donde laboran. Estos sucesos alcanzan un carácter pensante, personal y creador. (Chacón, 2005 y Añorga, 2006).

2.2.2. Definición operacional

Variable Independiente: Clima Laboral

La variable Clima Laboral de naturaleza cualitativa ordinal, se expresa en: Bajo nivel en el clima laboral, nivel medio de clima laboral y alto nivel de clima laboral

Variable Dependiente: Desempeño de los docentes

La variable Desempeño de los Docentes de naturaleza cualitativa ordinal, se expresa en: Sobresaliente, suficiente, básico y deficiente.

2.2.3. Operacionalización de las variables

Variable Dependiente: Clima Laboral

VARIABLES	Definición conceptual	Difinición operacional	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Clima Laboral	Según Palma (2004), es la concepción sobre aspectos relacionados al medio laboral.	La variable Clima Laboral de naturaleza cualitativa ordinal, se expresa en: Muy desfavorable, desfavorable, medio, favorable y muy favorable.	Condiciones Laborales: Reconocimiento de que la escuela provee a los elementos materiales, económicos y/o psicosociales que se necesitan para el cumplimiento de las tareas consideradas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Compañerismo institucional. 2. Integración en el trabajo 3. Buena administración de los recursos. 4. Tecnología que facilita el trabajo. 5. Remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros. 	Escala ordinal
			Comunicación: Evaluación del grado de fluidez, con celeridad, con claridad, con coherencia y precisa de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la institución como la atención al usuario y/o cliente de la misma.	<ol style="list-style-type: none"> 6. Acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. 7. La información fluye adecuadamente. 8. Existe una relación armoniosa. 9. Interacción con las personas de mayor jerarquía. 10. Participación entre el colaborador de las diversas áreas. 	
			Autorrealización: Apreciación del colaborador con respecto a las posibilidades que el medio laboral	<ol style="list-style-type: none"> 11. Oportunidades de progresar en la institución. 12. Se valora los altos niveles de desempeño. 	

			favorezca para desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva para el futuro.	13. Se promueven la capacitación. 14. Se promueve el desarrollo del personal. 15. Se reconocen los logros en el trabajo.	
			Involucramiento Laboral: Corresponde a la identificación sobre los valores de organizacionales y de compromiso en el cumplimiento y desarrollo de la organización.	16. Compromiso con el éxito en la organización. 17. Compromiso con la organización. 18. Se cumplen con las tareas en el trabajo. 19. Se desarrollan actividades laborales. 20. Existe una visión, misión y valores en la institución.	
			Supervisión: Aprecio al funcionamiento significativo de los superiores dentro de la actividad en el trabajo en relación al apoyo y orientación para tareas que implican el desempeño del día a día.	21. Se mejoran continuamente los métodos de trabajo. 22. Docentes preparados para realizar el trabajo. 23. Actividades para el seguimiento y control de las actividades. 24. Trato justo en la empresa.	

Variable independiente: Desempeño de los docentes

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 2:	El desempeño docente es una labor profesional que requiere de un saber	Para fines de evaluación se comprende un desarrollo adecuado de		1. Usted demuestra que domina la temática en su curso	

<p>Desempeño docente</p>	<p>adquirido en forma sistemática y continua para brindar un servicio relevante a la sociedad y su prestigio está determinado por la significancia social de lo educativo. (Valdez, 2004)</p>	<p>capacidades pedagógicas, que pone a prueba su emocionalidad con vocación pedagógica, además de la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales y un manejo adecuado de las relaciones interpersonales.</p>	<p>Capacidades pedagógica</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Usted trata que sus clases sean interesantes 3. Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones 4. Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje 5. Utiliza diferentes formas para evaluar (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo de equipo, proyectos con otros. 6. Aprecia que los estudiantes se incomodan y están distraídos en clases por ello les llama su atención 7. Todo lo que conoce lo ha aprendido con sus estudiantes. 8. Condiciona en los alumnos el interés por el desarrollo de su aprendizaje 9. El tema a considerar motiva a tener información adicional 10. Desarrolla valores de respeto, honestidad, responsabilidad y participación. 	<p>Escala ordinal</p>
---------------------------------	---	---	-------------------------------	--	-----------------------

				<ul style="list-style-type: none"> 11. Disponibilidad para absolver dudas o consultas de sus estudiantes en horario fuera de clase 12. Desarrollo responsable de protección del medio ambiente 	
			Responsabilidad en el desempeño docente	<ul style="list-style-type: none"> 1. Desarrolla proyectos de investigación. 2. Respeta el horario de las clases. 3. Colabora con el logro de metas de su institución. 4. Participación en actividades de trabajo y demás comisiones cuyo fin es mejorar la vida institucional. 5. Participación de actividades de formación y actualización del maestro y de su disciplina. 6. Planifica sus actividades de aprendizaje. 	
			Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> 1. Tiene respeto por las ideas de sus alumnos. 2. Usa el tiempo del curso para que los estudiantes realicen investigaciones de acuerdo con su propio interés 3. Proponer un ambiente adecuado 	

				<p>4. Promover buenas relaciones interpersonales con el grupo de alumnos</p> <p>5. Desarrollo de actividades para el desarrollo de algunas habilidades.</p> <p>6. Desarrolla ideas se desarrollan en un ambiente cordial.</p>	
--	--	--	--	---	--

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población:

La población la conforman 42 docentes de la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco.

Tabla 1. Población docente de la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco

Docentes	No.	%
Hombres	28	66.67

Mujeres	14	33.33
Total	42	100.0

Fuente: Nómina de matrícula de la institución educativa.

2.3.2. Muestra:

La muestra lo constituyen todos los docentes de la institución educativa constituyéndose en la población muestral.

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

2.4.1. Técnica de Recolección de datos

Se realizó la respectiva recolección y análisis de datos obtenidos mediante la técnica de la encuesta en la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco

2.4.2. Instrumentos de Recolección de datos

El instrumento que se consideró en la presente investigación es la escala de apreciación, el cual se utilizó para recoger información del clima laboral, así como del nivel de desempeño de los docentes.

2.4.3. Fichas técnicas:

Instrumento 1. Escala del clima laboral:

La Escala Clima Laboral considera un total de 49 items, con alternativas de respuesta de Siempre, A veces, y Nunca el que fue desarrollado por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo de la Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma Lima – Perú. Fue elaborado con una escala de Likert que evalúa la variable Clima Laboral.

Las cinco dimensiones que se tomaron en cuenta en función a la evaluación estadística fueron los siguientes: Autorrealización Personal, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.

Validez:

La validez para el instrumento fue elaborado en una primera evaluación los datos de la versión de 66 ítems se sometieron a la prueba de Kaiser-Mayer Olkin que alcanzó un nivel de 0.980 lo que evidencia la adecuación de la muestra para efectos de un análisis de las variables.

Para el análisis de factores se creó a través del método Varimax, determinando un total de 50 ítems para la versión final del test, en él se determinan relaciones positivas y significativas, ($\alpha.05$) entre los cinco factores del Clima Laboral confirmando la validez del mismo.

Confiabilidad:

Su fórmula determina el nivel de consistencia y precisión, alcanzando un resultado: $\alpha = 0.7915$ el resultado alcanzado, lo que quiere decir que el instrumento posee una consistencia interna de datos, por lo que la confiabilidad del cuestionario queda demostrada.

Instrumento 2. Desempeño docente:

El Documento de evaluación de desempeño docente, que tiene 24 ítems, con alternativas de respuesta de Siempre, A veces y Nunca. Las dimensiones fueron capacidades pedagógicas, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales.

Validez:

La validez de ésta ficha fue desarrollada en la tesis “Relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes,

del contexto de acompañamiento total, en la Institución Educativa Particular “Trascender” del distrito de Florencia de Mora, 2015”.

Confiabilidad:

Criterios de confiabilidad

Si el alfa de Cronbach es:

Escala	Confiabilidad
0.801 - 1	Alta
0.601 – 0.8	Moderado
0 – 0.6	Baja

Lo que significa que el cuestionario posee una consistencia de los datos, por lo tanto la confiabilidad queda demostrada.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para la evaluación estadística, se utilizó el software SPSS22 que permitió una introducción directa de datos obtenidos en los cuestionarios.

La evaluación de los datos se efectuó en base a los valores de la aplicación de la escala de estimación del nivel del clima pedagógico desarrollo de las competencias pedagógicas del desempeño docente, para ello se empleó las siguientes fórmulas:

- a) Coeficiente de correlación:** El coeficiente de correlación de Pearson (objetivos específicos, con la cual se midió las dimensiones), pensado para valores cuantitativos, es un índice que evalúa el grado de covariación entre las variables relacionadas linealmente.

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

Donde:

r : Relación entre las variables

X : Desviación típica de la variable Gestión del clima pedagógico

Y : Desviación típica de la variable desempeño docente

X^2 : Varianza de la Gestión del clima pedagógico

Y^2 : Varianza de la variable desempeño docente

n : Número de alumnos de la muestra

2.6. Aspectos éticos

- Realizar los procedimientos de la investigación.
- Respetar el trabajo intelectual ajeno.
- Mantener el anonimato de los docentes y no falsificar datos.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Distribución del clima laboral de los docentes de la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco.

Clima laboral	TOTAL	
	N°	%

Alto	28	66.67
Medio	10	23.81
Bajo	4	9.52
TOTAL	42	100.0

Interpretación: Al evaluar los resultados sobre el clima laboral docente se encontró que un 66.67% de los docentes mostraron el clima laboral como alto y el 23.81% como medio.

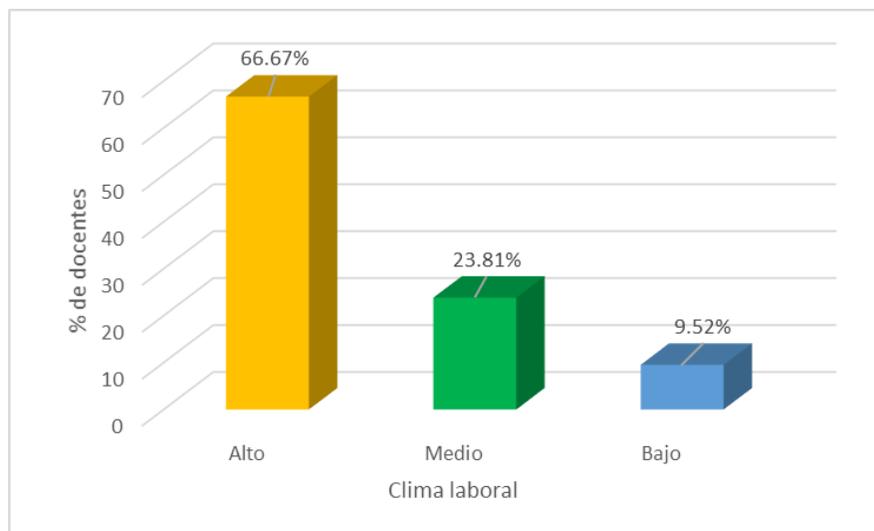


Figura 1. Distribución del clima laboral de los docentes de la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco.

Tabla 2

Análisis de las dimensiones del clima laboral de los docentes de la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco.

.Dimensiones del Clima laboral	TOTAL	
Condiciones laborales	Nº	%

Alto	32	76.19
Medio	07	16.67
Bajo	03	7.14
	42	100.00
Comunicación	Nº	%
Alto	29	69.05
Medio	09	21.43
Bajo	04	9.52
	42	100.00
Autorrealización	Nº	%
Alto	27	64.29
Medio	11	26.19
Bajo	4	9.52
	42	100.00
Involucramiento laboral	Nº	%
Alto	26	61.90
Medio	12	28.57
Bajo	4	9.52
	60	100.00
Supervisión		
Alto	29	69.05
Medio	10	23.81
Bajo	3	7.14
	42	100.00

Interpretación: Para las dimensiones del clima laboral de docentes de la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco se indican que las dimensiones del clima laboral alcanzaron el nivel alto seguido de los niveles medio y bajo.

Tabla 3

Distribución del desempeño de la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco.

Desempeño laboral	TOTAL
-------------------	-------

	N°	%
Alto	24	57.14
Medio	12	28.57
Bajo	6	14.29
TOTAL	42	100.00

Interpretación: En cuanto al desempeño de los docentes de la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco se encuentra que un 57.14% de los docentes indica que el desempeño se encuentra en un nivel alto, el 28.57% en el nivel medio y un 14.29% en el nivel bajo.

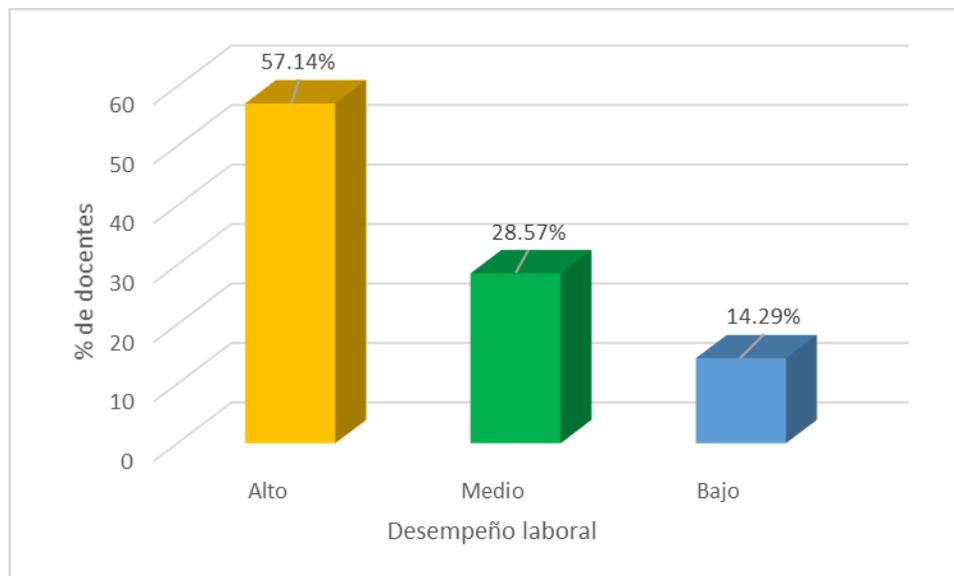


Figura 2. Distribución del desempeño de la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco.

Tabla 4

Análisis de las dimensiones del desempeño docente de la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco.

Desempeño docente	TOTAL	
Capacidades pedagógicas	Nº	%
Alto	23	54.76
Medio	12	28.57
Bajo	7	16.67
	42	100.00
Responsabilidad en el desempeño docente	Nº	%
Alto	21	50.00
Medio	15	35.71
Bajo	6	14.28
	42	100.00
Relaciones interpersonales	Nº	%
Alto	25	59.52
Medio	11	26.19
Bajo	6	14.28
	42	100.00

Interpretación: En las dimensiones del desempeño docente de la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco se muestra que la dimensión sobre el desempeño de capacidades pedagógicas obtuvo un 54.76% en el nivel alto, para la dimensión responsabilidad se alcanzó un 50% en el nivel alto y en las dimensiones relaciones interpersonales se ubicó en el nivel alto con 59.52%.

TABLA 05

Relación entre las dimensiones del clima laboral y el desempeño docente.

Clima laboral	Desempeño docente	Correlación de Pearson (r)	Nivel de significancia
Condiciones laborales	Capacidad pedagógica	0.650	0.042
	Responsabilidad	0.692	0.036
	Relaciones interpersonales	0.482	0.035
Comunicación	Capacidad pedagógica	0.581	0.041
	Responsabilidad	0.681	0.049
	Relaciones interpersonales	0.671	0.043
Autorrealización	Capacidad pedagógica	0.582	0.024
	Responsabilidad	0.652	0.048
	Relaciones interpersonales	0.545	0.049
Involucramiento laboral	Capacidad pedagógica	0.581	0.048
	Responsabilidad	0.651	0.036
	Relaciones interpersonales	0.592	0.042
Supervisión	Capacidad pedagógica	0.571	0.013
	Responsabilidad	0.681	0.027
	Relaciones interpersonales	0.645	0.036

Interpretación: Fuente: **Anexo 1 y 2.** Se muestran los valores de las relaciones del clima laboral con el nivel de desempeño docente en sus múltiples dimensiones, donde se muestra que todas las relaciones desarrolladas presentan relación estadística significativa en sus diferentes dimensiones.

* $p < 0.05$.

IV. DISCUSIÓN

Para concebir esta investigación se estimó que el clima laboral tenía alguna relación con el desempeño de los docentes y que ambos factores se combinan para asegurar un servicio de calidad. En ese sentido, esta investigación se propuso determinar qué relación existe entre el clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco, pues los investigadores estaban convencidos de que el clima organizacional es un aspecto importante para lograr un buen desempeño docente.

El buen funcionamiento de una institución educativa depende del personal capacitado con el que cuente, cuyo desempeño debe ser el mejor; pero también de la existencia de un clima laboral adecuado para que este personal encuentre satisfacción y tenga un buen desempeño. El clima laboral está configurado por un conjunto de características y regularidades estables y perdurables que son percibidas por el personal y que van a influir en su bienestar o malestar. El clima es la forma como cada individuo percibe a su ambiente de trabajo y está influenciado por valores, actitudes, creencias y por el entorno mismo (Martínez, 2003).

Resultados similares a esta investigación, informa Nieves (2007), quien encuentra que si el clima laboral es bueno, los maestros de las instituciones educativas muestran un buen desempeño laboral. Por el contrario, cuando el entorno laboral se deteriora, el rendimiento laboral disminuye completamente, lo que presenta un bajo nivel académico en las instituciones educativas por parte de los estudiantes.

Del mismo modo, Rincón (2010), en un estudio sobre el clima laboral y el desempeño docente, encuentra que un estilo adecuado de gestión mejoraría el desempeño de los docentes y el estilo democrático.

Chacón (2010), menciona que para que las escuelas logren un alto nivel de trabajo eficiente donde trabajan en entornos muy motivadores, con participación y personas altamente motivadas e identificadas en la organización, es por eso que el maestro debe entenderse como un Actividad vital en sí misma, por lo que la alta dirección

debe estar presente en todo momento por la naturaleza compleja de la persona humana y alcanzar valores de eficiencia y alta productividad.

La relación entre ambas variables de nuestro estudio, quiere decir que esta evidencia debe tomarse en cuenta para trabajar más en el clima laboral de las instituciones educativas y también en capacitar y preparar a los docentes para que tenga un mejor desempeño en provecho de los aprendizajes de los estudiantes. Si las autoridades educativas desean que el personal esté a gusto y manifieste un buen desempeño, deben preocuparse por fomentar y mantener un clima saludable y armonioso en el que cada individuo se desempeñe a satisfacción, pero también deben preocuparse por la formación continua de los docentes.

En la Tabla 1, que corresponde a la distribución del clima laboral de la I.E. Dean Saavedra, donde se encontró que la mayoría de los maestros alcanzaron los niveles medio (23.81%) y favorable (66.67%), valores que indican que la mayoría de los maestros tienen un buen clima de convivencia entre ellos y respetan sus límites de trabajo.

Como lo mencionaron Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo (2014) mencionan que existe un ambiente laboral favorable para el 62.5% de los maestros que fueron evaluados. Además, argumentan que el ambiente de trabajo es un aspecto que algunas escuelas ni siquiera tienen en cuenta. Con frecuencia la prioridad en la correcta resolución de sus confrontaciones diarias y el avance de la institución educativa. Se concluye que el clima laboral influye en el desempeño docente y en el grupo de trabajo.

En la Tabla 2, en las dimensiones del clima laboral de los docentes de la Institución Educativa de Acción Conjunta, el Decano Saavedra de Huanchaco muestra que en las dimensiones del clima laboral todos alcanzaron el nivel alto seguido por los niveles medio y bajo.

Por lo tanto, el clima de trabajo tendrá un gran impacto en estos procesos, así como en los resultados, proporcionando la calidad necesaria. Martín (2014) revela la

existencia de diferentes dimensiones del entorno de trabajo y dice que aunque una definición única es difícil, se identifican algunos tipos de entorno de trabajo.

En la Tabla 3, en la distribución del desempeño docente de la I.E. Dean Saavedra muestra que la mayoría de los maestros alcanzan los niveles medio y alto, resultados que indican que la mayoría de los maestros realizan sus actividades laborales de manera armoniosa con sus alumnos. Los resultados indican que el 57.14% de los maestros muestra que el rendimiento alcanza un nivel alto, 28.57% en el nivel medio y 14.29% en el nivel bajo.

Al contrario, Rincón (2015) concluye que el desarrollo de los maestros es bajo y afecta el estilo de liderazgo y los factores que condicionan la ruptura de las relaciones personales, la baja integración y la escuela que permite elevar la calidad de la educación. Por otro lado (2017) que en un ambiente de discordia, con el deterioro de las relaciones personales.

En nuestra investigación, los maestros que muestran un bajo rendimiento en el trabajo indican que las promociones y los ascensos no son adecuados, pero el ambiente laboral encontrado por los maestros es bueno y no muestran mucho estrés en su actividad laboral. Por lo tanto, hay una satisfacción para los eventos, en las condiciones de trabajo, colegas en el lugar de trabajo, reconocimiento, entre otros, pero un alto grado de falta de satisfacción debido a la falta de un salario adecuado, supervisión intransigente, en los maestros, lo que se obtiene. presión para: ausencia de políticas de desarrollo profesional y promoción de puestos, lo que hace que el docente no muestre satisfacción, si esta situación no se modifica, puede haber una disminución en la eficiencia de la institución, que puede darse a conocer a través de actitudes de Expresión, negligencia, agresividad o retirada.

Para Montalvo (2011), la frustración de un profesor que no está satisfecho puede llevarlo a comportarse de manera agresiva, lo que se expresa como sabotaje, malicia o agresión directa o indirecta con sus alumnos. Para los gerentes es muy común esperar capital humano, la máxima producción en la actividad laboral, pero no muestran mucha claridad en lo que el maestro espera de su escuela, esto es una

máxima satisfacción en su trabajo. Dolan (2003), menciona que los fenómenos de cambios y el Tic que surgen en el mercado y afectan el desarrollo de muchas habilidades, habilidades y conocimientos, las escuelas han necesitado desarrollar cambios en su estrategia de trabajo hasta el momento de enfrentar desafíos que tener que enfrentar Aunque los centros educativos del Perú están actualmente afectados por una secuela política, cultural, monetaria, social, entre otros. Así como, factores externos que afectan los eventos organizativos y gerenciales.

En la Tabla 4, que corresponde al Análisis de las dimensiones del desempeño docente de la Institución Educativa de Acción Conjunta, el Decano Saavedra de Huanchaco.

En las dimensiones del desempeño educativo de la Institución Educativa de Acción Conjunta, Dean Saavedra de Huanchaco se encontró que la dimensión en el desempeño de las capacidades pedagógicas obtuvo un 54.76% en el nivel alto, para la dimensión de responsabilidad se alcanzó el 50% en el Nivel alto y para las dimensiones de las relaciones interpersonales se ubicó en el nivel alto con 59.52%.

Para la Tabla 5, Relación entre las dimensiones del clima laboral y el desempeño docente. Se muestran los valores de las relaciones del clima laboral con el nivel de desempeño docente en sus múltiples dimensiones, donde se muestra que todas las relaciones desarrolladas tienen una relación estadística significativa en sus diferentes dimensiones.

En las diferentes dimensiones estudiadas en el ambiente de trabajo y el desempeño docente, la relación es significativa, lo que nos lleva a concluir que con los resultados finales podemos decir que el maestro está parcialmente motivado porque a pesar del hecho de que los beneficios se logran como parte del reconocimiento de sus Buen trabajo, el pago realizado por las escuelas no es muy bueno porque no cumplen con sus requisitos, esto toma en cuenta que el valor económico es necesario para aumentar e impulsar la motivación del personal en el centro educativo. Resultados similares se presentan en la investigación de Montalvo (2011) sobre el clima laboral y su relación con el desempeño de la enseñanza,

donde quienes reportan una relación alta significativa entre estas variables. De esta manera, se presenta una relación estadística entre las dimensiones de dichas variables.

Así, Solano (2012) muestra una relación entre el clima laboral y el desempeño de los docentes, lo que lleva a un desempeño laboral óptimo o promueve un ambiente laboral en el nivel negativo, lo que afecta las relaciones interpersonales de las instituciones educativas.

Finalmente, se acepta la hipótesis que dice que existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra – Huanchaco.

Por lo tanto, el clima laboral y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra – Huanchaco se relacionan de forma muy significativa. Las autoridades de estas instituciones educativas deberían preocuparse por fortalecer el clima, propiciando buenas relaciones personales, promoviendo el trabajo en equipo y la comunicación fluida y eficaz. Asimismo, los docentes deberían mejorar su desempeño fortaleciendo el trabajo de planificación y diversificación curricular, como también la forma cómo vienen evaluando los aprendizajes.

V. CONCLUSIONES

1. En los resultados sobre el clima laboral docente se encontró que un 66.67% de los docentes calificaron el clima laboral como alto y el 23.81% como medio.
2. En relación al desempeño de los docentes de la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco se encontró que un 57.14% de los docentes consideran que el desempeño se encuentra en un nivel alto, el 28.57% en el nivel medio y un 14.29% en el nivel bajo.
3. Se encontró relación estadística en las dimensiones del clima laboral y las dimensiones del desempeño de los docentes de la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco ($p < 0.05$).

VI. RECOMENDACIONES

- a. **A la dirección** de la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco se recomienda Capacitar a los docentes en lo que corresponde a “Clima laboral” con incidencia en las dimensiones: Condiciones laborales, Comunicación, Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión para mejorar del nivel bajo al nivel alto ya que que ello influye directamente con el desempeño docente.
- b. **A los docentes** de la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco.
- Se debe asumir el compromiso para propiciar un adecuado clima laboral favorable
 - Asistir a los entrenamientos o capacitaciones que lleve a cabo la dirección de la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco sobre clima organizacional y desempeño docente.
- c. **A los investigadores.**
- Aplicar los instrumentos que viene a ser el Cuestionario de Clima laboral y de Desempeño docente por constituir instrumentos válidos y confiables.
 - Se sugiere a los investigadores en el campo del desempeño docente que a nivel de redes del ministerio de educación propongan estrategias para el fortalecimiento en forma conjunta del desempeño docente y del clima laboral.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles, M. (2005), *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias*, Ediciones Gránica, S.A. Buenos Aires - Argentina

- Añorga, J. (2006). *Leyes Principios Educación Avanzada Proceso de Mejoramiento Profesional y Humano*. En soporte magnético. Cuba.
- Arboleda Abril, A. C. (2012). *Análisis comparativo de la evaluación de potencial con otros sistemas de evaluación del desempeño* (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).
- Barrios, M (2015). Desempeño docente en el clima organizacional en el Liceo Nacional Bolivariano Taguanes de Tinaquillo Estado Cojedes. Universidad de carabobo facultad de ciencias de la educación.
- Bergeron, J. (1983). *Aspectos humanos de la organización*. Costa Rica: Gaitán Morin.
- Brow, W. (1990). *Teoría de la organización y la administración, enfoque integral*. México: Limusa.
- Caligiore Corrales, I., & Díaz Sosa, J. A. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. *Revista venezolana de gerencia*, 8(24).
- Chacón A. (2005). *Profesionalidad pedagógica, valores y cambio educativo*. Retos y perspectivas. Curso 70. Pedagogía 2005. La Habana. Cuba.
- Chacón R. (2010) *Evaluación del desempeño docente y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes del Área de Historia, Geografía y Economía de Educación Secundaria en el distrito Ate Vitarte UGEL N°06*. Recuperado el 21 de agosto del 2011 en <http://www.monografias.com/trabajos88/evaluación-del-desempeno-docente/evaluación-del-desempeno-docente4.shtml>
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación de desempeño docente*. Recuperado el 12 de Julio del 2011 en bibliotecavirtual.educared.org/.../evaluación-de-desempeño-docente.

- Dessler, G. (1993). *Administración de recursos humanos*. México: Mc. Graw Hill Interamericana.
- Dolan, S. y otros. (2003). *La gestión de los recursos humanos*. Madrid: Mc Graw-Hill.
- Hall, R. (1996). *Organizaciones, Estructura, Procesos y Resultados*. Segunda Edición. México: Editorial Printice Hall.
- Hernández, R. Fernández, C Baptista, C.(2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Luengo, Y. (2015). *Clima laboral y Desempeño Laboral del Docente en Centros educativos del Estado de Zulia*. Maracaibo, Venezuela.
- Martín, J. (2014), *El clima de los equipos de trabajo: determinantes y consecuencias*. Almería: Universidad de Almería.
- Martínez, M. (2003). *La gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores*. Madrid: Díaz de Santos.
- Mateo, M. (2005). *Política cultural y educación*. Madrid. España: Morata.
- Montalvo (2011). *El Clima Laboral y su influencia en el Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel de Educación Secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2008* (Tesis inédita de maestría)
- Montenegro, I. (2003) *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Moos, D. (1989). *Clima Laboral como una calidad interna relativamente perdurable de la organización*. Ed. Mc Graw Hill. México.
- Murillo, D y Cuenca, A. (2007). *Gestión educativa. Portal educativo*. Ciudad de La Plata, Argentina.

- Namakforoosh, M. (2002). *Metodología de la investigación*. México.
- Nieves, D. (2007). El educador como expositor de contenidos. Ed. Mc Graw Hill. México.
- Ñaupas, H. Mejia, E., Novoa, E., Villagomes, A. (2012). *Metodología de la investigación científica y asesoramiento de Tesis*. Recuperado el 18 de enero del 2012 en <http://www.pacarinadelsur.com/lecturas-recomendadas/308-metodologia-de-la-investigacion-cientifica-y-asesoramiento-de-tesis>
- Paco, R (2015). Clima y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario. Universidad Continenta. Apunt. cienc. soc. 2015; 05(02).
- Palma, D. (1999) *Relación entre motivación y el Clima Laboral en el personal de Entidades Universitarias*. Universidad Ricardo Palma.
- Palma, S. (2004) *Manual de escala de Clima Laboral*. (1ª ed.). Lima (Perú).
- Prado, E. (2015). Relación entre los factores del clima laboral y las competencias del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo. Universidad César Vallejo.
- Ramón, V (1995). *Gestión Estratégica de Recursos Humanos*. Estados Unidos: Editorial Addison Wesley Iberoamericana.
- Paco, R (2015). Clima y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario. Universidad Continenta. Apunt. cienc. soc. 2015; 05(02)
- Quiñones (2015). Gestión del clima pedagógico en el aula y desempeño docente en Institución Educativa Privada “Trascedender” del distrito de Florencia de Mora. Universidad César Vallejo.

- Rincón, C. (2010). Entre el Clima Laboral y Desempeño Docente del Valle de Chumbao en la provincia de Andahuaylas (Tesis inédita de maestría).
- Rincón, J. (2015). Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de docentes del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas. Tesis de maestría no publicada. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Rodríguez, D. (1999). *Diagnóstico Organizacional*. México. D.F.: Alfaomega.
- Saccca, J. (2015). Relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Académico de los Docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa del Distrito de San Martín de Porres. Lima.
- Sánchez, A (2008). *La administración educacional y gestión educacional*: Ed. Paidós. Argentina.
- Sánchez y Reyes (2006). *Metodología y Diseños en la investigación científica*, Lima (Perú): Visión Universitaria.
- Schvarstein, L. (1998). *Diseño de organizaciones. Tensiones y paradojas*. Buenos Aires: Paidós.
- Salazar, J., G., Guerrero, J., C., Machado, B., Cañedo, R. (2014). Clima y cultura organizacional: Dos componentes esenciales en la productividad laboral. ACIMED 20(4):67-75.
- Solano Uceda, J. (2012). *Relación del Clima Laboral y el Desempeño Docente de los estudiantes internistas de la Facultad de Educación e Idiomas en el Centro de Desarrollo Comunitario Distrito de Víctor Iarco-Trujillo-2012* (Tesis inédita de maestría)
- Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro docente y su evaluación*. La Habana: Pueblo y Educación.

Valdés, L. (2009). *Hacer pública la escuela*. Santiago de Chile: Ediciones LOM.

Valdez, D. (2004). La función de evaluación, principales aciertos y desaciertos del docente. Ed. Mc. Graw Hill. México.

Warren Brown y Dennis Moberg (1990). *Teoría de La organización y la Administración: Enfoque integral*. México: Editorial Limusa.

ANEXO 1

Cuestionario de Desempeño Docente

(Lorenzo Godofredo Arteaga y Marino Santillán Milla)

Estimados colegas: Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: "Clima Laboral y desempeño docente".

SEXO: (F) (M) EDAD:_____ Por favor, siga Ud. Las siguientes instrucciones:

- . Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
- . No deje preguntas sin contestar.
- . Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.

Siempre 2, A veces 1, Nunca 0

	ITEMS	0	1	2
	Capacidades pedagógicas			
1	Usted demuestra que domina la temática en su curso			
2	Usted trata que sus clases sean interesantes			
3	Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones			
4	Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje			
5	Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros.			
6	Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención			
7	Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos			
8	Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje			
9	El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional			
10	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración			
11	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase			
12	Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente			
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones			
13	Realiza proyectos de investigación.			
14	Cumple con el horario de clase establecido.			
15	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.			
16	Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.			
17	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.			
18	Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.			

	Relaciones interpersonales			
19	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos			
20	Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés			
21	Propicia un ambiente adecuado			
22	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes			
23	Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo			
24	Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad			

Ficha Técnica del desempeño docente:

Ficha de evaluación de desempeño docente, que tiene 24 ítems: Dimensión capacidades pedagógicas, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales.

Validez:

Según Namakforoosh (2002), la validez está relacionada con el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir.

Su validación de ésta ficha fue realizada en la tesis “Relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes, dentro del contexto de acompañamiento integral, en la Institución Educativa Particular “Trascender” del distrito de Florencia de Mora, 2015”.

Confiabilidad:

Para la confiabilidad de éste instrumento se aplica la fórmula de Cronbach. Se trata de un índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y que sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila información defectuosa y por tanto llevaría a conclusiones equivocadas o si se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables o consistentes.

Alfa es por tanto un coeficiente de correlación al cuadrado que, a grandes rasgos, mide la homogeneidad de las preguntas promediando todas las correlaciones entre todos los ítems para ver que, efectivamente se parecen.

Criterios de confiabilidad

Si el alfa de Cronbach es:

Escala	Confiabilidad
0.801 - 1	Alta
0.601 – 0.8	Moderado
0 – 0.6	Baja

Lo que quiere decir que el instrumento posee una consistencia de los datos, por lo que la confiabilidad del instrumento queda demostrada.

ANEXO 2

Cuestionario de Clima Laboral – SPC

(Sonia Palma Carrillo)

Estimados colegas: Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: “Clima Laboral y desempeño docente”.

SEXO: (F) (M) EDAD:_____ Por favor, siga Ud. Las siguientes instrucciones:

- . Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
- . No deje preguntas sin contestar.
- . Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.

Siempre 2, A veces 1, Nunca 0

	ITEMS	0	1	2
	CONDICIONES LABORALES			
1	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.			
2	Los objetivos de trabajo son retadores.			
3	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.			
4	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.			
5	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.			
6	Existe buena administración de los recursos.			
7	La remuneración es atractiva en comparación con las de otras organizaciones.			
8	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.			
9	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.			
10	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.			
	COMUNICACIÓN			
11	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.			
12	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.			
13	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.			
14	Existen suficientes canales de comunicación.			
15	Es posible la interacción con las personas de mayor jerarquía.			
16	En la institución, se afronta y superan los obstáculos.			
17	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.			
18	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.			
19	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.			
20	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.			
	AUTORREALIZACIÓN			
21	Existen oportunidades de progresar en la institución.			
22	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.			

23	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.			
24	Se valora los altos niveles de desempeño.			
25	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.			
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.			
27	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.			
28	La empresa promueve el desarrollo del personal.			
29	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadora. Se reconocen los logros en el trabajo.			
	INVOLUCRAMIENTO LABORAL			
30	Se siente compromiso con el éxito en la organización.			
31	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.			
32	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.			
33	Los trabajadores están comprometidos con la organización.			
34	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.			
35	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.			
36	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.			
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.			
38	Hay una clara definición de visión, misión y valores en la institución.			
39	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.			
	SUPERVISIÓN			
40	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presenta.			
41	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.			
42	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.			
43	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.			
44	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.			
45	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.			
46	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.			
47	Los objetivos de trabajo están claramente definidos.			
48	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.			
49	Existe un trato justo en la empresa.			

Ficha técnica:

Descripción de la escala del clima laboral:

La Escala Clima Laboral fue diseñada y elaborada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo como parte de sus actividades de profesora investigadora de la Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma de (Lima – Perú). Se trata de un instrumento diseñado con técnicas de Likert que exploran la variable Clima Laboral definida operacionalmente como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.

Los cinco factores que se determinaron en función al análisis estadístico y cualitativo fueron los siguientes:

Autorrealización Personal: Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.

Involucramiento Laboral: Identificación con los valores organizacionales y compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la organización.

Supervisión: Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

Comunicación: Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención al usuario y/o cliente de la misma.

Condiciones Laborales: Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Validez:

La validez del instrumento fue en un primer momento los datos de la versión de 66 ítems se sometieron al test de Kaiser-Mayer Olkin obteniendo un nivel de 0.980 lo que evidencia la adecuación de la muestra para efectos de análisis factorial.

El análisis factorial se realizó a través del método Varimax, determinando 50 ítems para la versión final del instrumento, en él se determinan correlaciones positivas y significativas, ($\alpha.05$) entre los cinco factores del Clima Laboral confirmando la validez del instrumento.

Confiabilidad:

El criterio de confiabilidad, se determina por el coeficiente de Alfa de Crombach ítem-puntaje total este requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre cero y uno. Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión, obteniéndose como resultado: $\alpha = 0.7915$

0.7915 es el resultado obtenido, lo que quiere decir que el instrumento posee una consistencia interna de los datos, por lo que la confiabilidad del instrumento queda demostrada.

						<p>O1 = Clima laboral O2 = Desempeño docente. r = correlación entre ambas variables</p> <ul style="list-style-type: none"> - Técnicas de recolección de datos: Realizaremos la respectiva recolección y análisis de datos obtenidos mediante cuestionarios en la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco. - Instrumentos de recolección de datos: El instrumento que se aplica en el presente estudio es la escala de apreciación, este instrumento se utiliza para recopilar información del clima laboral, así como para recolectar el nivel de desempeño de los docentes. Incorpora más de dos variables en la observación, esto permite discriminar con un grado de mayor precisión el comportamiento a observar o el contenido a medir, esto implica no sólo observar la presencia o ausencia de una conducta o contenido, sino el grado de intensidad de dicha manifestación. (Ñaupas H. Mejía E., Novoa E., Villagomes A. (2012)).
--	--	--	--	--	--	---

						<p>- Métodos de análisis de datos: Para el análisis estadístico, se utilizó el software SPSS22 que permitió una introducción directa de datos obtenidos en los cuestionarios..</p>
--	--	--	--	--	--	---