



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y Desempeño laboral de los docentes de educación primaria en una institución educativa. La Esperanza. 2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

AUTOR:

Br. Rosa Aide Cabrera Delgado

ASESOR:

Dr. Segundo César Tapia Cabrera

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Educación y Calidad Educativa

PERÚ- 2019

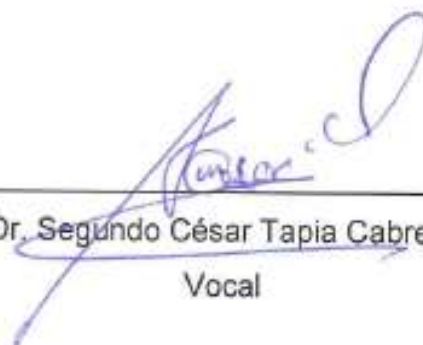
Página del jurado



Dr. Carlos Alberto Yengle Ruíz
Presidente



Dr. Manuel Pérez Azahuanche
Secretario



Dr. Segundo César Tapia Cabrera
Vocal

Dedicatoria

Dedico al Creador Supremo, Dios, por estar siempre presente en los momentos de mi vida, llenándome de fortaleza para seguir con mis proyectos.

A mis padres Joaquín y Cristina que me inculcaron valores que rigen mi vida personal y profesional, motivándome siempre a la superación.

A mis hermanos (as) por su apoyo constante en todos los proyectos que realizo.

Agradecimiento

En primer lugar, agradecer a Dios que siempre me guía por el buen camino y me permite cumplir mis sueños y metas dentro de mi vida personal y profesional

A mis familiares y a todas las personas que hicieron posible la elaboración de la presente tesis.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Rosa Aide Cabrera Delgado, identificada con DNI. N° 17910310, alumna de la maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa con código de estudiante N° 7000016529 de la Escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo" de Trujillo, con mi tesis titulada: Clima organizacional y Desempeño laboral de los docentes de educación primaria en una institución educativa. La Esperanza. 2019.

Declaro bajo juramento que:

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

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

Trujillo, marzo del 2019



Br. Rosa Aide Cabrera Delgado

DNI. N° 17910310

Presentación

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de educación primaria en una institución educativa. La Esperanza. 2019”.

El contexto en que se plasma la investigación se da por motivos que la humanidad, en las últimas décadas, ha entrado en un proceso acelerado de cambios que se manifiestan en todos los ámbitos del acontecer económico, político, social y cultural donde se afirma que estamos frente al inicio de una nueva era civilizatoria, y en que la educación, el conocimiento y la información juegan un vital rol.

La globalización, neoliberalismo y revolución industrial condicionaron que desde el contexto peruano se han tenido que hacer ajustes estructurales que han tenido un sesgo económico y exigen a todo el sector público cambie su manera de dirigir las organizaciones de manera general, y de manera específica las instituciones educativas.

Las condiciones descritas nos exigen como docentes proponer alternativas para que las instituciones educativas mejoren los servicios que brindan a los estudiantes, es así que el clima organizacional y el desempeño laboral son las variables que describen aspectos que permitan cambiar las situaciones actuales en los que por la forma de pensar y actuar de los docentes de educación primaria no se han alcanzado las metas institucionales.

Científicamente hablando la pregunta científica formulada que recoge los contextos citados se describe como ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa “Santa María” del distrito La Esperanza 2019? El trabajo de investigación tiene la finalidad de determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa “Santa María” del distrito La Esperanza, se ha planteado como hipótesis general, el clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el

desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa “Santa María” del distrito La Esperanza, habiéndose obtenido la conclusión general, en la que se observa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral un índice de 0.6, la que se la describe como una correlación positiva moderada altamente significativa.

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magíster en Educación. Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

Índice

PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del Jurado	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Declaratoria de autenticidad	V
Presentación	VI
Índice	VIII
Índice de tablas y figuras	IX
Resumen	X
Abstract	XI
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
1.4. Formulación del problema	25
1.5. Justificación del estudio	25
1.6. Hipótesis	26
1.7. Objetivos	28
II. MÉTODO	28
2.1. Diseño de investigación	29
2.2. Variables y Operacionalización	30
2.3. Población y muestra	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	32
2.5. Métodos de análisis de datos	33
2.6. Aspectos éticos	34
III. RESULTADOS	35
IV. DISCUSIÓN	43
V. CONCLUSIONES	47
VI. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS	53

Índice de gráficos y tablas

Tabla N° 1: Nivel de clima organizacional de los docentes de educación primaria	35
Tabla N° 2: Nivel de las dimensiones del clima organizacional en los docentes de educación primaria	36
Tabla N° 3: Nivel de desempeño laboral de los docentes de Educación Primaria	37
Tabla N° 4: Nivel de las dimensiones del desempeño laboral en los docentes de educación primaria	38
Tabla N° 5: Prueba de normalidad de Shapiro – Wilk del clima organizacional y del desempeño laboral de los docentes de educación primaria	39
Tabla N° 6: Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de educación primaria	40
Tabla N° 7: Clima organizacional y su relación con la dimensión resolución de conflictos del desempeño laboral de los docentes de educación primaria	41
Tabla N° 8: Clima organizacional y su relación con la dimensión nivel de compromiso del desempeño laboral de los docentes de educación primaria	42
Tabla N° 9: Clima organizacional y su relación con la dimensión nivel de iniciativa del desempeño laboral de los docentes de educación primaria	43
Figura N° 1: Nivel de clima organizacional de los docentes de educación primaria	35
Figura N° 2: Nivel de las dimensiones del clima organizacional en los docentes de educación primaria	36
Figura N° 3: Nivel de desempeño laboral de los docentes de educación primaria	37
Figura N° 4: Nivel de las dimensiones del desempeño laboral en los docentes de educación primaria	38

Resumen

El objetivo general de la presente investigación ha sido determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa “Santa María” del distrito La Esperanza. La metodología se ha utilizado es el método hipotético deductivo, se presenta un tipo de investigación descriptivo correlacional, se trabajó con una población de 39 docentes de educación primaria. Se ha aplicado dos cuestionarios para el recojo de información de las variables Clima organizacional y desempeño laboral.

Se puede destacar algunos resultados obtenidos, se identificó el nivel del clima organizacional de los docentes de educación primaria perciben como nivel deficiente (69.2%), se determinó que el nivel de desempeño laboral percibido es de nivel bajo (66.7%), llegando a la conclusión que la correlación entre clima organizacional y desempeño laboral con sus dimensiones es alta y directa ($r=0.727$, $p < 0.01$).

Palabras clave. Clima Organizacional y Desempeño Laboral.

Abstract

The general objective of this research has been to determine the relationship between the organizational climate and work performance of primary school teachers of the educational institution "Santa María" La Esperanza district. The methodology has been used is the deductive hypothetical method, a type of correlational descriptive research is presented, a population of 39 primary education teachers was worked on. Two questionnaires have been applied for the collection of information on the variables Organizational climate and work performance.

It is possible to highlight some obtained results, the level of organizational climate of primary education teachers perceived as deficient level (69.2%), it was determined that the level of perceived work performance is low (66.7%), reaching the conclusion that the correlation between organizational climate and labor performance with its dimensions is high and direct ($r=0.727$, $p < 0.01$).

Keywords Organizational climate Labor Performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La humanidad, en las últimas décadas, ha entrado en un proceso acelerado de cambios que se manifiestan en todos los ámbitos del acontecer económico (capitalismo, revolución industrial), político (neoliberalismo), social (globalización) y cultural (posmodernidad) donde se puede decir que nos encontramos iniciando una nueva etapa en la historia de la humanidad, donde la información, la comunicación y la educación son de vital importancia.

De similar manera, la ciencia, la tecnología y la técnica contribuyeron para que algunas naciones se vieran obligados a innovar en alternativas para tratar de reducir las brechas de desigualdad entre sociedades desarrolladas y otras dependientes.

Globalización, neoliberalismo y revolución industrial han “condicionado que el Estado Peruano inicie una serie de reformas conducentes, según los defensores a optimizar los recursos disponibles”, (Vera, 2003, p. 50) sin embargo, las justificaciones presentadas tienen un sesgo económico con negativas consecuencias económicas, sociales y culturales contra las grandes mayorías.

La evolución histórica de la administración como ciencia social pasó por aportes de Taylor (con énfasis económico, pero con aportes dirigidos a dignificar al trabajador), Fayol, (centrado en la propuesta de la organización como productora de bienes), Mayo (describió que la productividad de los trabajadores dependía de la atención que ponían los jefes a sus necesidades laborales), Weber (con la inclusión de la teoría de las estructuras de la autoridad y de la denominación de hombre organizacional), Maslow (propuso su conocida teoría de las necesidades humanas), etc, todos los descritos aportaron de cierto modo a la construcción de lo que se conoce como clima organizacional, según la perspectiva de Chiavenato (2014).

Desde la mirada del Perú, la bibliografía utilizada en relación al estudio del clima organizacional es extranjera y generalmente extraída de internet, sin embargo, se pueden rescatar tres propuestas “permite conocer lo que piensa el personal de la empresa, los estimados del clima organizacional se constituyen en un medio de comunicación entre directivos y trabajadores, culminando con que los estudios del clima orientan las acciones de mejora” (Orbegoso, 2010, p. 360). Las razones que pueden justificar en el contexto nacional la inclusión de modelos de gestión en el sistema educativo pueden ser los siguientes: Reducir costos operativos, aumentar la calidad de producto y mejorar el servicio a los clientes (Sánchez, 2007, p. 137).

Se están produciendo cambios de políticas educativas que nos ponen en alerta para investigar cómo podemos mejorar la calidad y el desempeño docente.

La inclusión del estudio del clima organizacional como categoría de estudio de las instituciones educativas públicas en el ámbito regional fue propuesto y trabajado en el marco del Programa de Segunda Especialización en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico (Ministerio de Educación, 2016, p. 5) y concretamente con el tercer módulo denominado convivencia y gestión institucional para una organización escolar efectiva.

Al hablar de clima organizacional debemos de abordar el tema de desempeño laboral, pues toda persona en un ambiente favorable reflejará un buen desempeño en su trabajo.

Es así que en la Institución Educativa Santa María ubicada en el distrito de La Esperanza se observan dificultades como un clima organizacional desfavorable, poco organizado, problemas entre la comunicación entre docentes lo que es poco motivador y dificulta muchas veces el logro de los objetivos institucionales.

Por esta razón la investigación que se redacta debe de permitir determinar la correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral de dicha institución educativa para tomar en cuenta las dificultades y sus posibles soluciones en bien de los estudiantes, permitiendo en la lista, – donde por la cantidad de estudiantes que atiende y el número de docentes de educación primaria que existen – de las instituciones que mejora el servicio a la población donde se ubica.

1.2. Trabajos previos.

Luengo (2013), en su tesis denominada Clima organizacional y desempeño laboral docente en los centros de educación inicial, elaborada para optar el grado de Magister Scientiarum en Educación, con mención en Gerencia de Organizaciones Educativas, propone como diseño de investigación a un trabajo no experimental, transversal y de campo, habiendo tenido una población participante de la investigación de 44 docentes, y 5 directores llega en una de sus conclusiones a manifestar que se evidenció que existe una relación alta y estadísticamente significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral.

La tesis que se toma como referencia, coincidentemente recoge como variables de estudios a ambas variables que se investigan, demostrando que el clima organizacional mejora el desempeño laboral si existen condiciones que motiven a los docentes para el fin propuesto.

Sánchez (2011), en su tesis llamada Clima laboral y desempeño docente en el centro de atención múltiple N° 76 de la ciudad de México, redactada con la intención de optar el grado de Maestra en Administración de Instituciones Educativas, desarrolla como diseño de investigación, cuantitativo-cuantitativo, con estudio de casos, donde han participado como parte de la muestra a ocho docentes, que entre sus conclusiones asume:

Que los resultados señalan la categorización del clima dominante como un clima Sistema III (sistema consultivo) según las clasificaciones de Likert (1965). Así

mismo, se encontró que el desempeño docente, se ubica entre el desarrollo de las competencias laborales cardinales y específicas entre un grado A (100%) y grado B (75%).

Como se observa, en la cita, se trabajan ambas variables de estudio y se puede tomar como referente que nos permita validar o rechazar las hipótesis planteadas.

Huamán y Paniagua (2014), en su tesis denominada clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I. E. N° 1222 Húsares de Junín, realizada con la finalidad de optar el grado académico de Magister en Administración de la Educación, la misma que desarrolla aplicando un diseño de investigación correlacional de corte transversal, donde participaron como parte de la muestra 32 docentes de la institución educativa N° 1222 ubicada en el distrito de Ate, en Lima, habiendo arribado entre una de sus conclusiones a:

se aprecia que sí existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral, hallándose un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,05 (bilateral), y un nivel de correlación de 0,749; lo cual indica que la correlación es alta.

En el trabajo de investigación que se hace referencia se concluye que las variables clima organizacional y desempeño laboral en los docentes I.E. N° 1222 Húsares de Junín existe una correlación directa, lo que nos sirve de referencia en el sentido que en la investigación que se ejecuta se trabajan ambas variables, lo que brinda un fundamento a la propuesta.

Cerón, (2017) en su investigación denominada Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes del nivel primaria en el ámbito de la UGEL Mariscal Cáceres, presentada para optar el grado académico de Maestra en Administración de la Educación, utilizó el diseño de investigación descriptivo correlacional y donde participaron como parte de la muestra 22 docentes del ámbito de la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjui, llega entre otras conclusiones a manifestar que el acompañamiento pedagógico se relaciona

directamente con el desempeño de los docentes del nivel primaria en el ámbito de la UGEL Mariscal Cáceres, 2015.

En el trabajo citado se relacionan con la segunda variable de estudio que se pretende demostrar su relación, es decir se puede afirmar que existe una evidencia causal entre ambas variables de estudio.

Alva (2018), en su tesis “clima organizacional y el desempeño docente en una institución educativa de la ciudad de Trujillo, redactada para optar el grado académico de Maestra en Administración, habiendo empleado en su trabajo un diseño de investigación descriptivo correlacional, donde participaron 39 docentes de la I.E., habiendo llegado a la conclusión que “los resultados mostraron que existe relación directa significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente del personal de la I.E. N° 81014 Pedro Mercedes Ureña”

La investigación citada valida que la relación a la variable clima organizacional condiciona a la variable desempeño laboral en una de las instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo.

Chávez (2016), en la investigación realizada denominada Influencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes del centro educativo particular La Inmaculada de la ciudad de Trujillo, elaborada para obtener el grado de Maestra en Ciencias Económicas, en el cual se aplicó un diseño de investigación no experimental de corte transversal, en la que en una de sus conclusiones encontró que: “Se determinó que el estrés laboral influye significativamente en un nivel medio en el desempeño de los docentes del centro educativo particular La Inmaculada”. Como se describe en la investigación una de las variables es la que se vincula a la investigación que se desarrolla en la institución educativa Santa María del distrito de La Esperanza.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

Son muchas las teorías que se pueden referenciar para justificar el cambio en el paradigma de la administración, tal como se la entendía hace algunos años. Pero es preciso hacer algunas precisiones previas.

Roel (2007), en el marco de la tercera revolución describía que en la administración se realizarían algunos cambios, sobre todo en relación a la cultura empresarial

El esfuerzo e implicancia del trabajador en su centro laboral, ha surgido el concepto de cultura empresarial basada en algunos principios de carácter social que se afirman en la empresa y que dan como resultado una filosofía de trabajo, al servicio de la que actúan y en torno de la que se desarrolla su espíritu de cuerpo (p. 12).

Tal como se describe, los aspectos sociales y culturales provocados por la tercera revolución industrial generaron cambios en la percepción y valoración de los aportes realizados desde la administración.

Pero la tercera revolución industrial incluyó también a la “revolución de la productividad y a la revolución de la gestión” (Drucker, 2013, p. 23 ss). Son estos los referentes teóricos tomados en cuenta para trabajar las variables de clima organizacional y desempeño laboral.

1.3.1. Clima organizacional. El clima organizacional nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente (García, 2009, p. 4).

En toda actividad que el hombre realiza en grupo, al margen de sus objetivos la conducta de él cambia, no es la misma la que manifiesta de forma individual. Si los agrupamientos humanos tienen fines comunes ellos deben de estar orientados previamente, al logro de los objetivos de la institución educativa.

El clima organizacional también se lo define como “las percepciones compartidas por los miembros de una organización, respecto al trabajo, al ambiente físico, en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno al él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo” (Orbegoso, 2010, p. 353).

El clima organizacional desde la mirada de Orbegoso tiene un claro énfasis con lo psicológico, al afirmar que uno de los principales referentes son las percepciones. Al respecto, la percepción, de manera general se refiere a cómo percibimos a los demás y de qué manera interpretamos su comportamiento.

Al elaborar algunos juicios sobre los grupos, en el que se incluye el de las organizaciones, los seres humanos interpretamos la conducta de nuestros pares haciendo uso de los modelos mentales, es decir los hechos, juicios, sentimientos, valores, actitudes que muestran los otros los vemos con la lupa que hemos construido, donde se incluye la cultura.

Concretamente, el clima organizacional para ser objetivo, y teniendo en cuenta los objetivos trazados para la presente investigación, se debe de tener en cuenta al compañerismo, la comunicación y el manejo de conflictos, los que se describen a continuación.

A. Compañerismo. El compañerismo se lo puede definir como el ejercicio de

Es la necesidad que tiene el hombre de agruparse teniendo de por medio intereses individuales. Para que exista el compañerismo debe de existir una actividad común – escolar o laboral – en la que cada uno se siente parte actuante y reconoce los beneficios de la cooperación (Gispert, 2007, p. 116).

El compañerismo, como expresión de reciprocidad es una actitud

que se debe de rescatar como consecuencia de las relaciones laborales que establecen los trabajadores de una misma organización, la que debe de expresarse como una convivencia armoniosa.

Desde otra perspectiva el compañerismo se lo puede describir como “actitud abierta, amigable y cooperadora entre individuos que estudian o trabajan juntos” (Ceac, 2003, p. 87).

El compañerismo expresado como valor implica que debe de estar dirigido a cualquier trabajador de la institución, al margen del grado que se tenga con cada uno de ellos, sean ellos directivos, profesores o trabajadores.

Lewis (2008) clasifica los valores “basados en la autoridad, basados en la lógica, basados en la experiencia sensorial, basados en la emoción, basados en la intuición y basados en la ciencia (p. 9).

Bajo la propuesta citada, el compañerismo se lo puede incluir dentro de alguna de la clasificación presentada. Por los alcances del presente trabajo, el compañerismo basado en la experiencia sensorial, es una de las alternativas escogidas, por ser ella en la que los individuos ponen “mayor testimonio en sus sentidos para aprender, creer y de conocer” (Lewis, 2008, p. 67). El compañerismo visto de esa manera se ajusta lo que se observa en las instituciones educativas cuando los docentes basan sus actuaciones teniendo como argumento sus conocimientos en aspectos sensoriales.

B. Comunicación. Es un acto mediante el cual un individuo establece con otro un contacto que le permite transmitirle una información (Rojas, 1998, p. 68). La comunicación es el aspecto principal sobre

las que se sostienen las relaciones humanas. Si ella se desarrolla en el ambiente laboral, deben de permitir no solo el intercambio de órdenes o procedimientos, sino sobre todo el entendimiento, con el intercambio de conocimientos, ideas, percepciones, convicciones o creencias que contribuyan al logro de los objetivos planificados.

Desde una mirada humanista, la comunicación debe permitir el diálogo recíproco entre los trabajadores, al margen de su posición administrativa en la institución, lo cual puede ayudar a mejorar la calidad de las relaciones laborales, y con ello alcanzar el desarrollo humano de todos los colaboradores.

Para que exista la comunicación humana deben darse los fundamentos biológicos, psicológicos y culturales (Rojas, 1998, p. 67) encontrándose inmersos entre ellos los relacionados al mundo laboral que condicional el clima organizacional.

En el mundo laboral, y sobre todo en las instituciones educativas los directivos, docentes, trabajadores, estudiantes y padres de familia constantemente se están comunicando, consecuencia de lo cual se establecen algunas formas de actuación ya sea a nivel pedagógico, administrativo o institucional. Del éxito de la comunicación dependen en gran porcentaje los avances que se puedan alcanzar para fortalecer el clima organizacional.

- C. Manejo de conflictos.** Es necesario señalar previamente que se entiende por conflicto para proponer después una definición sobre manejo de conflictos.

“Un conflicto es la resultante de una interacción bipolar o multipolar con protagonistas distinguibles o no, ubicados dentro de la misma o diferente categoría, con o sin intermediarios, en el que cada uno

de ellos procura obtener un determinado interés” (Centro de Altos Estudios Nacionales, 2008, p. 10).

Teniendo como referente la cita, en esencia los conflictos son desacuerdos entre dos o más partes, y que para llegar a una solución armoniosa se debe de manejar el conflicto.

forma de distensionar los ambientes laborales donde se generan desacuerdos e inconformidades por parte de los empleados o de niveles jerárquicos más elevados de la misma organización, previniendo o evitando inconformidades y desacuerdos internos por medio de la utilización de las diferentes herramientas gerenciales que permiten resolver las diferencias prevaleciendo el interés general (Rodríguez, 2014, p. 4)

La gestión de los conflictos considera dar solución a los desacuerdos entre empleados y autoridades de la organización, llegando a acuerdos donde las partes no se sientan que han tenido la victoria o que han fracasado en sus luchas, pudiéndose alcanzar este fin mediante la negociación o aplicación de estrategias que permitan plantear soluciones y acuerdos entre los grupos que defienden sus intereses.

Otros autores prefieren hablar de resolución de problemas y lo definen como “el instrumento capaz de descubrir e interrelacionar el pensamiento crítico y reflexivo con la creatividad y capacidad de inventiva necesarios para implementar la transformación y encarar los nudos problemáticos más duros de la realidad educativa. (Marcelo y Cojal, 2010, p. 98).

Se debe de tener en claro, que conflictos o problemas nacen de algunas de las necesidades humanas, ellos se pueden mostrar en los procesos, o en los resultados, pueden estar presente en los manejos de los instrumentos, de estructuras, quizás con la formación, motivación o competencias del personal que labora en la institución educativa.

1.3.2. Desempeño laboral. Está asociado a la intención del individuo en mejorar cada vez más un desempeño determinado, contribuyendo con ello, a una mejor adaptación en el trabajo u oficio (Romero y Urdaneta, 2009, p. 6).

El desempeño laboral es el cumplimiento de las obligaciones que posee el trabajador consecuencia del ejercicio profesional como docente, en ejercicio de la gestión pedagógica, institucional, de formación docente o en la innovación e investigación. Tiene que ver la gestión de las personas, y es una forma de promover el desarrollo personal y profesional.

El Ministerio de Educación recomienda cumplir con la evaluación del desempeño, teniendo como referencia al Marco del Buen Desempeño Docente. El desempeño laboral, que es parte de la propuesta posee como dimensiones, al nivel de compromiso, resolución de problemas y nivel de iniciativa.

A. Nivel de compromiso.

Es aquella conducta laboral donde el trabajador llega a sentir como propios los objetivos de la organización. Apoyar e instrumentar decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos comunes. Es controlar la puesta en marcha de las acciones acordadas con el empleador, cumpliendo los compromisos asumidos, tanto los personales como los profesionales (Alles, (2008, p. 66).

De la definición que realiza Alles, podemos decir que su propuesta está relacionada con las emociones que pueden mostrar los trabajadores en su centro de labores. De manera general, se preguntan y porque un trabajador llega a sentir como propios los objetivos de la empresa.

Los compromisos se manifiestan por el deseo de las personas de estar y continuar en la organización por una causa sentimental; o por el conjunto de normas, políticas y procedimientos que obligan a continuar a las personas

dentro de la organización o de realizar un esfuerzo adicional; o algunas calculan los beneficios ofrecidos por otras organizaciones comparándolas con las ofrecidas por la organización y marcan su preferencia por la misma (Goleman, 2010, p. 153).

Se afirma que las causas que originan la presencia de los compromisos en los trabajadores de una organización o institución educativa se dan cuando las personas están dispuestas a realizar sacrificios, encuentran la sensación de ser útiles o simplemente buscan oportunidades para cumplir con las metas del grupo. Manifestándose las características descritas cuando en los trabajadores se desarrolló por diversos motivos su responsabilidad emocional hacia sus compañeros de labor y hacia los directivos de la organización.

- B. Resolución de problemas.** Es la capacidad para enfrentarse hábilmente a situaciones percibidas como difíciles o conflictivas (Ministerio de Educación, 2007, p. 7). Tal como se presenta la definición, se da por aceptada que el elemento principal para idear una solución a un problema pasa por la creatividad. Creatividad que no aparece de forma espontánea, sino todo lo contrario se estimula en la familia y se fortalece en la escuela.

De manera más general Ribeiro (2003) y otros definen a la inteligencia como la “capacidad de resolver situaciones problemáticas nuevas mediante la reestructuración de datos perceptivos” (p. 103). Desde esta orientación, todas las personas tienen la potencialidad de desarrollar su inteligencia, pero para mejorar la capacidad de idear se tendría que fortalecer la creatividad, no como responsabilidad de la escuela, sino también de las organizaciones como un compromiso que deberían asumir para con sus trabajadores.

- C. Nivel de iniciativa.** La iniciativa desde la mirada del derecho se

relaciona con “el ejercicio de hacer propuestas” (Navarro, 2004, p. 8110), y relacionado con la psicología “es la capacidad de impulsar cosas nuevas, condicionada con la motivación, audacia e independencia” (Galimberti, 2012, p. 614). En ambos casos, uno como ejercicio de hacer propuestas y como capacidad de impulsar cosas nuevas hay la similitud en sentir la necesidad de realizar propuestas conducentes a mejorar las condiciones existentes, que sentida como experiencia personal se vincula con la motivación, la audacia y la independencia, a lo que se podría agregar la creatividad.

Al igual que otras disposiciones o potencialidades, la iniciativa se muestra cuando las personas asumen responsabilidades más allá de las que les corresponde como deberes, que en ocasiones movilizan a los demás mediante emprendimientos y esfuerzos fuera de horarios o espacios asignados, no escatimando lo económico o emocional.

El nivel de iniciativa se expresa cuando los trabajadores, sin esperar verse obligados por acontecimientos externos o ajenos a su rutina diaria proponen ejecutar acciones de manera anticipada a las ya estipuladas, evitando de esa manera posibles problemas futuros. En nuestro contexto la condición laboral puede estimular a asumir cierto nivel de compromiso con la institución educativa.

1.4. Formulación del problema.

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa “Santa María” del distrito La Esperanza 2019?

1.5. Justificación del estudio.

De manera particular la justificación teórica de la investigación que se realiza es de aportar al conocimiento existente sobre el clima organizacional y el

desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa Santa María del distrito de La Esperanza, y que los resultados que se alcancen puedan incorporarse como parte del conocimiento que se tiene de las ciencias de la educación en nuestra región.

De otro lado, la justificación práctica de la investigación en curso existe la necesidad de mejorar el desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa Santa María del distrito de La Esperanza, proponiendo al clima organizacional como variable que debe de ayudar al objetivo trazado.

También es necesario señalar una justificación metodológica en el sentido de que, si determina la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa Santa María del distrito de La Esperanza, y una vez que la validez y la confiabilidad se demuestren, los resultados podrán ser usados como referencias para otros trabajos de investigación científica.

En última instancia, la justificación social se refiere al impacto que tendrán los resultados si se determina la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa Santa María del distrito de La Esperanza en los aprendizajes de los estudiantes del mismo nivel.

1.6. Hipótesis general

Hi. El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa “Santa María” del distrito La Esperanza

Ho. El clima organizacional no se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa Santa María del distrito La Esperanza.

Hipótesis específicas

Hi. El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la dimensión nivel de compromiso del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa “Santa María” del distrito La Esperanza.

Ho. El clima organizacional no se relaciona directa y significativamente con la dimensión nivel de compromiso del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa “Santa María” del distrito La Esperanza.

Hi. El clima organizacional se relaciona directa y significativamente la dimensión resolución de problemas del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa “Santa María” del distrito La Esperanza.

Ho. El clima organizacional no se relaciona directa y significativamente la dimensión resolución de problemas del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa “Santa María” del distrito La Esperanza.

Hi. El clima organizacional se relaciona directa y significativamente la dimensión nivel de iniciativa del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa “Santa María” del distrito La Esperanza.

Ho. El clima organizacional no se relaciona directa y significativamente la dimensión nivel de iniciativa del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa “Santa María” del distrito La Esperanza.

1.7. Objetivos

A. Objetivo general.

Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa “Santa María” del distrito La Esperanza.

B. Objetivos específicos.

Identificar el nivel del clima organizacional de los docentes de educación primaria de la institución educativa “Santa María” del distrito La Esperanza.

Identificar el nivel de desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa “Santa María” del distrito La Esperanza.

Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión nivel de compromiso del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa “Santa María” del distrito La Esperanza.

Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión resolución de problemas del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa “Santa María” del distrito La Esperanza.

Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión nivel de iniciativa del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa “Santa María” del distrito La Esperanza.

II. MÉTODO

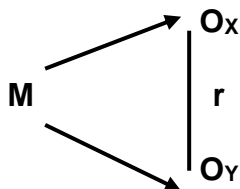
El método utilizado en la investigación, es el hipotético deductivo, en el sentido que, partiendo de la observación “de casos particulares se puede plantear un problema, el cual debe de remitir a una teoría a través de un proceso de inducción. A partir del marco teórico se formula una hipótesis mediante un razonamiento deductivo, que luego ésta se intenta validar empíricamente. (Valderrama, 2013, p. 97), tradicionalmente se asumió que el ciclo inducción-deducción, es lo que se denomina como método hipotético deductivo.

2.1. Diseño de investigación.

El diseño, se “refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 120). Es decir, como estrategia se debe de tener el control de la misma, a fin de encontrar resultados confiables, teniendo en cuenta la relación del problema con las hipótesis planteadas.

Diseño de estudio. El presente proceso de investigación es un diseño Tipo No Experimental. “No experimental porque no manipula la variable independiente” (Valderrama, 2013, p. 181). En el caso descrito, el diseño de estudio no experimental pone énfasis en la observación tal como se presentan en la realidad, para posteriormente analizarlos.

Diseño de investigación: Descriptivo correlacional. Se describe a un estudio como “correlacional cuando tiene por finalidad la de establecer interrelaciones entre variables” (Cohen y Manion, 1990, p. 197). Ello significa, que se debe de establecer si el aumento o disminución en una variable coincide con el aumento o disminución de la otra variable, estableciendo si existe correlación.



Donde:

- O_x:** V 1 Clima Organizacional
- O_y:** V 2 Desempeño Laboral
- r:** Es la relación entre las variables.

2.2. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS DE VALORACIÓN				
Variable 1 Clima organizacional	Las percepciones compartidas por los miembros de una organización, respecto al trabajo, al ambiente físico, en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno al él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo” (Orbegoso, 2010, p. 353).	La variable clima organizacional se expresa mediante el compañerismo, la comunicación y el manejo de conflictos (Huamán y Paniagua, 2014).	Compañerismo	Trato amable entre trabajadores	Se percibe un trato amable entre los colegas Se preocupan en generar un clima laboral agradable entre colegas	Ordinal Intervalo				
				Trabajo en equipo	Se fomentan el trabajo cooperativo para alcanzar objetivos institucionales Se organizan áreas de trabajo dirigidos por verdaderos líderes					
				Solidaridad entre trabajadores	Se observa un ambiente de unidad entre los colegas Se muestran solidarios con el colega que necesite apoyo moral o material					
				Asertividad en las relaciones humanas	Se fomenta el diálogo alturado en las reuniones Existe tolerancia a los puntos de vista divergentes de los colegas					
			Comunicación	Comunicación empática	La comunicación es amena y agradable entre los colegas Se dialoga teniendo en cuenta las emociones y sentimientos de la otra parte					
				Comunicación horizontal	Se puede dialogar con los superiores sin ninguna restricción Los coordinadores de grado toman en cuenta las sugerencias de los docentes					
				Capacidad de escucha	Se evita emitir juicios antes de escuchar las razones de la otra parte Se busca que el interlocutor pueda expresar sus ideas sin interrumpirlo					
				Expresión de afecto	Se intercambian expresiones de automotivación entre trabajadores Logran mantener conversaciones amenas entre colegas					
			Manejo de conflictos	Fomento por la cultura de paz	Se fomenta el diálogo empático entre colegas Se observa un ambiente de armonía durante la jornada laboral					
				Se proponen alternativas	Están capacitados para resolver problemas conductuales de los estudiantes Emplean estrategias para brindar soluciones a los problemas que traen los PP.FF.					
				Se aceptan las ideas de los demás	Se respetan las ideas y puntos de vista de los demás a pesar de no estar de acuerdo con ellas Se logran poner de acuerdo en puntos comunes para resolver un problema					
				Se busca la conciliación	Asumen actitudes conciliadoras frente a un problema Se promueve la conciliación entre colegas					
			Variable 2 Desempeño laboral.	Es la capacidad mental y psicomotriz necesaria para efectuar un trabajo. Está asociada a la	La variable desempeño laboral se expresa por el nivel de compromiso, la resolución de problemas y el nivel de		Nivel de compromiso	Compromiso con los objetivos de la organización	Se observa en los docentes de su I.E. un alto grado de compromiso laboral Considera que los docentes buscan alcanzar las metas previstas por la I.E.	
									Considera que en su I.E. los docentes cumplen con las responsabilidades asumidas	

intención del individuo en mejorar cada vez más un desempeño determinado, contribuyendo con ello, a una mejor adaptación en el trabajo u oficio (Romero y Urdaneta, 2009, p. 6).	iniciativa (Huamán y Paniagua, 2014).		Cumplimiento de responsabilidades asumidas.	Considera que los docentes de su I.E. entregan sus documentos en el tiempo previsto	Ordinal Intervalo
			Muestra un perfil ético profesional	Considera que los docentes de su I.E. brindan un servicio de calidad	
				Considera que los docentes de su I.E. transmiten valores con el ejemplo	
		Establece para sí mismo objetivos de alto desempeño	Considera que su I.E cuenta con docentes de altos niveles de desempeño		
			Considera que los docentes de su I.E. se auto exigen para alcanzar metas más altas		
		Resolución de problemas.	Brinda soluciones a los problemas escolares	Considera que los docentes atienden con empatía a los padres de familia	
				Los docentes están capacitados para solucionar problemas conductuales de los estudiantes	
			Comprende las emociones de los estudiantes	Considera que los docentes se interesan por atender las inquietudes de sus alumnos	
				Los docentes se preocupan por orientar el desarrollo emocional de los estudiantes	
		Dialoga con los padres de familia	Considera que los docentes logran trabajar articuladamente con los padres de familia		
			Los docentes de su I.E. son promotores de algún cambio en su comunidad		
		Trabaja en equipo frente a casos delicados	Cuándo se suscitan casos complejos de conductas en su I.E. cuentan con asistencia de otro profesional		
			En su I.E. se informa a los tutores el progreso o retroceso permanente de los estudiantes		
		Nivel de iniciativa.	Demuestra proactividad	Los docentes de su I.E. tienen cualidades proactivas	
				Los docentes de su I.E. se desempeñan más allá de los compromisos asumidos	
			Se capacita permanentemente	Los docentes de su I.E. se encuentran capacitándose permanentemente	
Los docentes de su I.E. tienen hábitos de investigación profesional					
Se capacita permanentemente	Los docentes de su I.E. trabajan con visión estratégica a largo plazo				
	Los docentes de su I.E. organizan bien su tiempo para cumplir sus funciones				
Asume la conducción de equipos de trabajo	Los docentes de su I.E. acostumbran trabajar en equipos				
	Los docentes de su I.E. lideran equipos de trabajo por redes educativas o NITS				

Las variables clima organizacional y desempeño laboral se relacionan de manera directa con la teoría institucional propuesta por Di Maggio y Powell, así como con la teoría de la gestión basada en el enfoque de calidad total que fue impulsada por Deming, Juran y Crosby

2.3. Población y muestra

Muestra. La muestra “es la parte de la población extraída de ella y que tiene iguales características en cualquier elemento integrante de la población” (Pino, 2006, p 395). La población de la institución es de 68 docentes que laboran en educación secundaria y primaria. Por su parte, la muestra son los profesores de educación primaria de la Institución Educativa Santa María del distrito de La Esperanza es de 39 docentes.

Población. La población “es el total de las unidades de estudio, que contienen las características requeridas, para ser consideradas como tales” (Ñaupas, et. al. 2018, p. 334).

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

Técnicas. La encuesta como “técnica para el recojo de información, en donde una persona (entrevistador) a otra o un grupo (entrevistados o informantes) para obtener datos sobre un problema determinado” (Valderrama, 2013, p. 277), procedimiento que se aplicó para recoger información de las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral.

Instrumentos. El instrumento aplicado en la presente investigación es el cuestionario, descrito como “formato redactado en forma de interrogatorio en donde se obtiene información acerca de las variables que se van a investigar” (Münch y Ángeles, 2009, p. 68). El cuestionario como instrumento de recojo de información se aplicó en las dos variables de estudio.

El cuestionario para evaluar clima organizacional consta de tres dimensiones que son el compañerismo, la comunicación y el manejo de conflictos. Todas las dimensiones poseen ocho ítems. Los ítems son valorados con una escala de tiempo y puntajes de 4, ,3 ,2 y 1. El cuestionario para evaluar el desempeño laboral se lo ha propuesto en base a tres dimensiones como nivel de compromiso, solución de problemas y nivel de iniciativa, internamente se encuentran dispuestos ocho ítems para todas las dimensiones valorados con una escala de tiempo y puntajes de 4, ,3 ,2 y 1.

Para el proceso de recolección y análisis de la información se utilizaron los estadísticos siguientes: Promedio, Frecuencia, Desviación estándar, prueba t de hipótesis y r de Spearman.

Validez. La validez, “se refiere al grado que el instrumento realmente mide la variable que se pretende medir” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 201), “presentándose como problema la congruencia entre el instrumento de medida y la propiedad medible” (Alarcón, 2008, p. 269). Lo que implica que el instrumento que se pretende aplicar, debe de corresponder al objeto de cada una de las variables de estudio.

Existen diversos tipos para alcanzar la validez de un instrumento como el de contenido, de criterio y de constructo. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2010) proponen al respecto. La validez de contenido “se refiere al grado en que un instrumento refleja el dominio específico de contenido que se mide (p. 201). La validez de criterio, “establece la validez de un instrumento de medición al comparar sus resultados con los que algún criterio externo que pretende medir lo mismo” (p. 202). La validez de constructo “se refiere a qué tan exitosamente un instrumento representa y mide un concepto teórico” (p. 203).

El procedimiento de validación de contenido que se utilizará para los instrumentos en este estudio será sometido a un proceso de aprobación mediante la técnica de peritaje o juicio de expertos en el área, antes de su aplicación.

Confiabilidad. Se “refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce resultados iguales” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 200).

2.5. Métodos de análisis de datos

Con la finalidad de dar respuesta a los objetivos e hipótesis trazadas en nuestra investigación, se aplicó los siguientes métodos estadísticos:

2.5.1 Tablas estadísticas

Permiten clasificar las distribuciones de frecuencias de la variable objeto de estudio, en base a los baremos elegidos, para analizar e interpretar el comportamiento de las variables.

2.5.2 Gráficos estadísticos

Permiten analizar visualmente los datos consignados en las tablas estadísticas, para comprender más objetivamente el comportamiento de los niveles asociados a las variables de investigación.

2.5.3 Medidas estadísticas

En el procesamiento de los datos se utilizó el software SPSS versión 24.0 y el programa de EXCEL, elaborando cuadros de distribución de frecuencia y llevando a cabo la contratación de las pruebas de hipótesis. Así mismo, se utilizaron los siguientes cálculos estadísticos.

Pruebas estadísticas:

- Prueba de Shapiro Wilk: Para probar la normalidad de los datos y así demostrar el comportamiento de los indicadores.
- Prueba de Spearman: Prueba no paramétrica para contrastar las hipótesis de investigación.

2.6. Aspectos éticos. Cuando en el año 2013 Alfonso Quiroz publicaba su historia de la corrupción en el Perú, lo describía “como un fenómeno insidioso, amplio, variado y global que comprende actividades públicas como privadas (2013, p. 13) desde esta premisa, al pasar los años, los peruanos hemos sido testigos la amplitud que ha alcanzado estos hechos en la historia reciente, habiéndose comprobado que la motivación en todos los casos fue la económica. Al igual que en la realidad social, en el mundo académico también se detectaron similares hechos, pero vinculados a la producción intelectual que deben de asumir quienes pretenden alcanzar ciertos logros como profesionales. Con esas premisas, en el desarrollo de la presente investigación se ha respetado la propiedad intelectual de los autores que se citan.

III. RESULTADOS.

3.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

Tabla 1

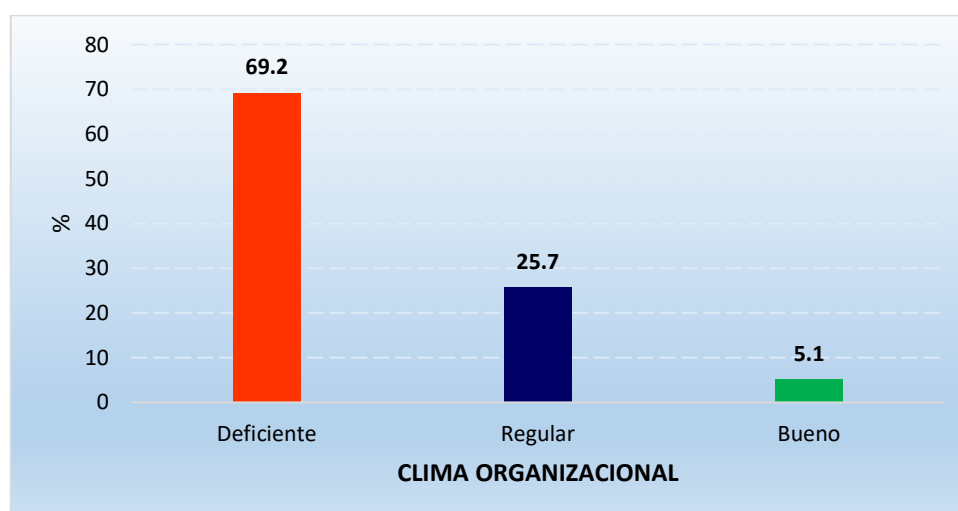
Nivel de clima organizacional de los docentes de educación primaria de la I.E. “Santa María”, Distrito La Esperanza - 2019.

Variable 1	Escala	N°	%
Clima organizacional			
Deficiente	24 - 50	27	69.2
Regular	51 - 73	10	25.7
Bueno	74 - 96	2	5.1
Total		39	100

Fuente: Aplicación del Cuestionario de clima organizacional, La Esperanza – 2019.

Descripción.

En la Tabla 1 se observa que el 69.2% de los docentes perciben nivel deficiente sobre el clima organizacional, el 25.7% obtienen nivel regular, en tanto que el 5.1% de los docentes perciben nivel bueno sobre el clima organizacional. Determinándose que el clima organizacional de los docentes de educación primaria de la I.E. “Santa María” es de nivel deficiente (69.2%).



Fuente: Tabla 1.

Figura 1. Nivel de clima organizacional de los docentes de educación primaria de la I.E. “Santa María”, Distrito La Esperanza - 2019.

Tabla 2

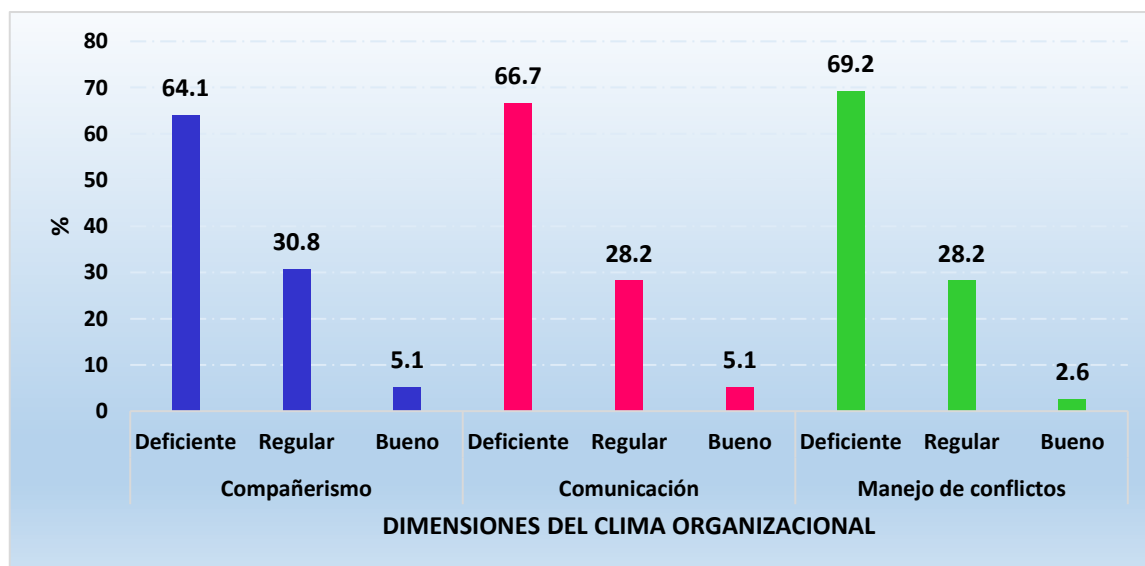
Nivel de las dimensiones del clima organizacional de los docentes de educación primaria de la I.E. "Santa María", Distrito La Esperanza - 2019.

Clima organizacional	Compañerismo		Comunicación		Manejo de conflictos	
	N°	%	N°	%	N°	%
Deficiente	25	64.1	26	66.7	27	69.2
Regular	12	30.8	11	28.2	11	28.2
Bueno	2	5.1	2	5.1	1	2.6
Total	39	100	39	100	39	100

Fuente: Aplicación del Cuestionario de clima organizacional, La Esperanza – 2019.

Descripción.

En la Tabla 2 se observa que el 64.1% de los docentes perciben nivel deficiente sobre el compañerismo, el 66.7% obtienen nivel deficiente sobre la comunicación, el 69.2% de los docentes perciben nivel deficiente sobre el manejo de conflictos. Determinándose que las dimensiones del clima organizacional de los docentes de educación primaria de la I.E. "Santa María" son en promedio de nivel deficiente (66.7%).



Fuente: Tabla 2.

Figura 2. Nivel de las dimensiones del clima organizacional de los docentes de educación primaria de la I.E. "Santa María", Distrito La Esperanza - 2019.

Tabla 3

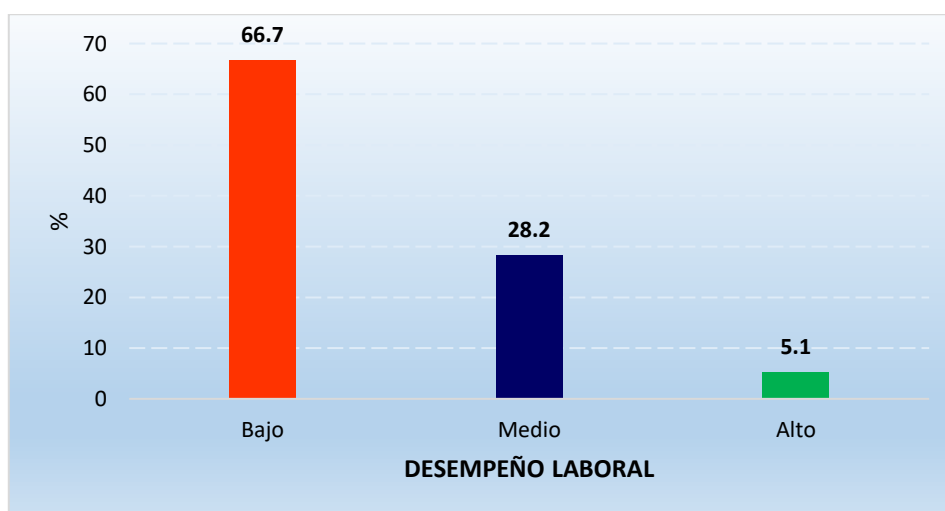
Nivel de desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la I.E. “Santa María”, Distrito La Esperanza - 2019.

Variable 2	Escala	N°	%
Desempeño laboral			
Bajo	24 - 50	26	66.7
Medio	51 - 73	11	28.2
Alto	74 - 96	2	5.1
Total		39	100

Fuente: Aplicación del Cuestionario del desempeño laboral, La Esperanza – 2019.

Descripción.

En la Tabla 3 se observa que el 66.7% de los docentes obtienen nivel bajo de desempeño laboral, el 28.2% tienen nivel medio, en tanto que el 5.1% de los docentes obtienen nivel alto de desempeño laboral. Determinándose que el desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la I.E. “Santa María” es de nivel bajo (66.7%).



Fuente: Tabla 3.

Figura 2. Nivel de desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la I.E. “Santa María”, Distrito La Esperanza - 2019.

Tabla 4

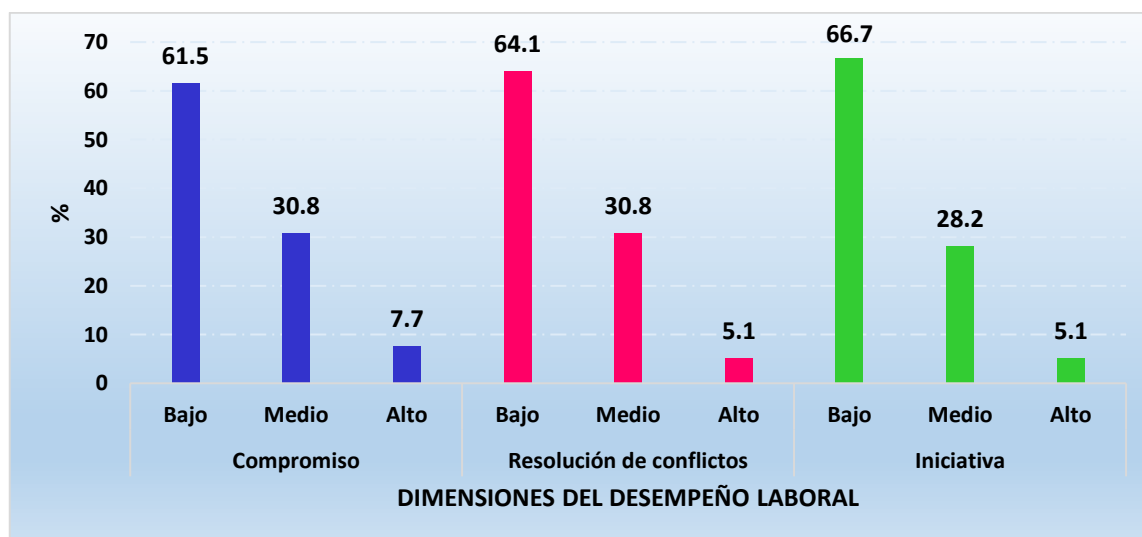
Nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la I.E. "Santa María", Distrito La Esperanza - 2019.

Desempeño laboral	Compromiso		Resolución de conflictos		Iniciativa	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	24	61.5	25	64.1	26	66.7
Medio	12	30.8	12	30.8	11	28.2
Alto	3	7.7	2	5.1	2	5.1
Total	39	100	39	100	39	100

Fuente: Aplicación del Cuestionario del clima y desempeño laboral, La Esperanza – 2019.

Descripción.

En la Tabla 4 se observa que el 61.5% de los docentes obtienen nivel bajo de compromiso, el 64.1% tienen nivel bajo en la resolución de conflictos, el 66.7% tienen nivel bajo sobre la iniciativa. Determinándose que las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la I.E. "Santa María" son en promedio de nivel bajo (64.1%).



Fuente: Tabla 4.

Figura 4. Nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la I.E. "Santa María", Distrito La Esperanza - 2019.

3.2 PRUEBAS DE HIPÓTESIS

3.2.1 Prueba de normalidad

Tabla 5

Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la I.E. "Santa María", Distrito La Esperanza - 2019.

PRUEBA DE NORMALIDAD			
VARIABLES / DIMENSIONES	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0.876	39	0.000
Compañerismo	0.869	39	0.000
Comunicación	0.827	39	0.000
Manejo de conflictos	0.850	39	0.000
Desempeño laboral	0.916	39	0.007
Compromiso	0.921	39	0.009
Resolución de conflictos	0.905	39	0.003
Iniciativa	0.870	39	0.000

Fuente: Aplicación del Cuestionario del clima y desempeño laboral, La Esperanza – 2019.

Descripción.

En la Tabla 5 se observa que la prueba de Shapiro Wilk para muestras menores a 50 ($n < 50$) que prueba la normalidad de los datos de variables en estudio, donde se muestra que los niveles de significancia para ambas variables son menores al 5% ($p < 0.05$), demostrándose que los datos se distribuyen de manera no normal; por lo cual es necesario utilizar la prueba no paramétrica correlación de spearman, para determinar la relación entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral.

3.2.2 Pruebas de correlaciones

Hipótesis estadística:

Hipótesis alterna (H₁): Existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la I.E. “Santa María”, Distrito La Esperanza - 2019.

Hipótesis nula (H₀): No existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la I.E. “Santa María”, Distrito La Esperanza - 2019.

Tabla 6

El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la I.E. “Santa María”, Distrito La Esperanza - 2019.

Correlación R de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL
DESEMPEÑO LABORAL	
Coefficiente de correlación de R _{ho} Spearman	0.727**
Sig. (bilateral)	0.000
N	39

Fuente: Aplicación del Cuestionario del clima y desempeño laboral, La Esperanza – 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

Descripción.

En la Tabla 6 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es R_{ho} = 0.727 (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p < 0.01$ la cual quiere decir que el clima organizacional se relaciona de manera directa con el desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la I.E. “Santa María”, Distrito La Esperanza - 2019.

Hipótesis estadística:

Hipótesis alterna (H₁): Existe una relación directa entre el clima organizacional y la dimensión compromiso del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la I.E. “Santa María”, Distrito La Esperanza - 2019.

Hipótesis nula (H₀): No existe una relación directa entre el clima organizacional y la dimensión compromiso del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la I.E. “Santa María”, Distrito La Esperanza - 2019.

Tabla 7

El clima organizacional y su relación con la dimensión nivel de compromiso del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la I.E. “Santa María”, Distrito La Esperanza - 2019.

Correlación R de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL
COMPROMISO	
Coefficiente de correlación de R _{ho} Spearman	0.722**
Sig. (bilateral)	0.000
N	39

Fuente: Aplicación del Cuestionario del clima y desempeño laboral, La Esperanza – 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

Descripción.

En la Tabla 7 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R_{ho} = 0.722$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p < 0.01$ la cual quiere decir que el clima organizacional se relaciona de manera directa con la dimensión compromiso del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la I.E. “Santa María”, Distrito La Esperanza - 2019.

Hipótesis estadística:

Hipótesis alterna (H₁): Existe una relación directa entre el clima organizacional y la dimensión resolución de conflictos del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la I.E. “Santa María”, Distrito La Esperanza - 2019.

Hipótesis nula (H₀): No existe una relación directa entre el clima organizacional y la dimensión resolución de conflictos del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la I.E. “Santa María”, Distrito La Esperanza - 2019.

Tabla 8

El clima organizacional y su relación con la dimensión resolución de conflictos del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la I.E. “Santa María”, Distrito La Esperanza - 2019.

Correlación R de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	
Coeficiente de correlación de R_{ho} Spearman	0.741**
Sig. (bilateral)	0.000
N	39

Fuente: Aplicación del Cuestionario del clima y desempeño laboral, La Esperanza – 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

Descripción.

En la Tabla 8 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R_{ho} = 0.741$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p < 0.01$ la cual quiere decir que el clima organizacional se relaciona de manera directa con la dimensión resolución de problemas del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la I.E. “Santa María”, Distrito La Esperanza - 2019.

Hipótesis estadística:

Hipótesis alterna (H_1): Existe una relación directa entre el clima organizacional y la dimensión iniciativa del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la I.E. “Santa María”, Distrito La Esperanza - 2019.

Hipótesis nula (H_0): No existe una relación directa entre el clima organizacional y la dimensión iniciativa del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la I.E. “Santa María”, Distrito La Esperanza - 2019.

Tabla 9

El clima organizacional y su relación con la dimensión iniciativa del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la I.E. “Santa María”, Distrito La Esperanza - 2019.

Correlación R de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL
INICIATIVA	
Coeficiente de correlación de R_{ho} Spearman	0.712**
Sig. (bilateral)	0.000
N	39

Fuente: Aplicación del Cuestionario del clima y desempeño laboral, La Esperanza – 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

Descripción.

En la Tabla 9 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R_{ho} = 0.712$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p < 0.01$ la cual quiere decir que el clima organizacional se relaciona de manera directa con la dimensión iniciativa del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la I.E. “Santa María”, Distrito La Esperanza - 2019.

IV. DISCUSIÓN

El clima organizacional se ve fortalecido cuando el compañerismo, la comunicación y el manejo de conflictos son parte importante del quehacer cotidiano de los docentes de educación primaria. En la Tabla 1, Nivel de clima organizacional de los docentes de educación primaria de la Institución Educativa Santa María del distrito La Esperanza 2019, se observa que el 69.2 % de los docentes perciben nivel deficiente sobre el clima organizacional, mientras que el 25.7 % obtiene nivel regular, en tanto que el 5.1 % de los docentes perciben nivel bueno sobre el clima organizacional. Determinándose que el clima organizacional de los docentes de educación primaria de la I.E. “Santa María” es de nivel deficiente (69.2 %), lo que se vincula con la idea que “el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos

diversos y que afectan ese ambiente” (García, 2009, p. 4).

La tabla 2 se refiere al nivel de las dimensiones del clima organizacional, se observa que el 64.1% de los docentes perciben nivel deficiente sobre el compañerismo, el 66.7 % obtienen nivel deficiente sobre la comunicación, el 69.2% de los docentes perciben nivel deficiente sobre el manejo de conflictos. Determinándose que las dimensiones del clima organizacional de los docentes de educación primaria de la I.E. “Santa María” son en promedio de nivel deficiente (66.7 %), lo que nos lleva a recoger la propuesta de que el clima organizacional son “percepciones compartidas por los miembros de una organización, respecto al trabajo, al ambiente físico, en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno al él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo” (Orbegoso, 2010, p. 353). Desde la mirada de Orbegoso se pone énfasis con lo psicológico, al afirmar que uno de los principales referentes son las percepciones. Al respecto, la percepción, de manera general se refiere a cómo percibimos a los demás y de qué manera interpretamos su comportamiento.

La tabla 3 donde de se describe el nivel de desempeño laboral de los docentes de educación primaria, observándose que el 66.7 % de los docentes obtienen un bajo nivel de desempeño laboral, el 28.2 % tienen nivel medio, en tanto que el 5.1 % de los docentes un nivel alto de desempeño laboral. Determinándose que el desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la I.E. “Santa María” es del nivel bajo (66.7 %), concordando que “el esfuerzo e implicancia del trabajador en su centro laboral, ha surgido el concepto de cultura empresarial basada en algunos principios de carácter social que se afirman en la empresa y que dan como resultado una filosofía de trabajo, al servicio de la que actúan y en torno de la que se desarrolla su espíritu de cuerpo” (Roel.2007, p. 12).

En la tabla 4 donde se presentan resultados respecto al nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de educación primaria, observándose que el 61.5 % de los docentes obtienen nivel bajo de compromiso, el 64.1 % también tienen un nivel bajo en resolución de problemas y de la misma forma

existe el 66.7 % tiene nivel bajo en iniciativa. Determinándose que las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de la I.E. “Santa María”, son en promedio de nivel bajo (64.1%), lo descrito se puede vincular cuando se dice que “la puesta en marcha de las acciones acordadas con el empleador, cumpliendo los compromisos asumidos, tanto los personales como los profesionales” (Alles, (2008, p. 66).

En la tabla 5, referida a la prueba de Shapiro – Wilk del clima organizacional y del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la Institución Educativa “Santa María” los que se expresan para muestras menores a 50 ($n < 50$) que prueba la normalidad de los datos de las variables en estudio, donde se muestra que los niveles de significancia para ambas variables son menores al 5% ($p < 0.05$), demostrándose que los datos se distribuyen de manera no normal por lo cual es necesario la prueba no paramétrica de correlación de Spearman para determinar la relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, lo que se relaciona con la propuesta que “el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente” (García, 2009, p. 4).

En la tabla 6, que se refiere al clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la Institución Educativa “Santa María” donde se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es 0.727 (existiendo una alta relación directa), con el nivel de significancia $p = 0.000$, siendo esto menor a 5 % ($p < 0.05$), lo que quiere decir que el clima organizacional se relaciona de manera directa con el desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la I.E. “Santa María”, distrito de La Esperanza – 2019.

En la tabla 7 denominada clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa “Santa María”, observándose que el coeficiente de correlación de Spearman = 0.722 (existiendo una alta relación directa) con el nivel de significancia $p = 0.000$ siendo

menor al 5 % ($p < 0.05$), lo que quiere decir que el clima organizacional se relaciona de manera directa con la dimensión compromiso del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la I.E. Santa María del distrito La Esperanza, lo descrito se sustenta cuando los compromisos se manifiestan por el deseo de las personas de estar y continuar en la organización por una causa sentimental; o por el conjunto de normas, políticas y procedimientos que obligan a continuar a las personas dentro de la organización o de realizar un esfuerzo adicional (Goleman, 2010, p. 153).

En la tabla 8, denominado clima organizacional y su relación con la dimensión resolución de conflictos del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la I.E. "Santa María" del distrito La Esperanza 2019, donde se observa que el coeficiente de correlación de Spearman = 0.741 (existiendo una alta relación directa) con el nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), lo que significa que el clima organizacional se relaciona de manera directa con la dimensión resolución de problemas del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la I.E. "Santa María", distrito de La Esperanza - 2019, lo que en la práctica se puede observar como "actitud abierta, amigable y cooperadora entre individuos que estudian o trabajan juntos" (Ceac, 2003, p. 87).

En la tabla 9, denominado clima organizacional y su relación con la dimensión iniciativa del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la I.E. "Santa María", observándose que el coeficiente de correlación Spearman = 0.712 (existiendo una alta relación directa) con el nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) lo que quiere decir que el clima organizacional se relaciona de manera directa con la dimensión iniciativa del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la I.E. "Santa María", distrito de La Esperanza – 2019, vinculando lo descrito la "capacidad de impulsar cosas nuevas, condicionada con la motivación, audacia e independencia" (Galimberti, 2012, p. 614); como capacidad de impulsar cosas nuevas hay la similitud en sentir la necesidad de realizar propuestas conducentes a mejorar las condiciones existentes, que sentida como experiencia personal se vincula con la motivación, la audacia y la independencia, a lo que se podría agregar la creatividad.

V. CONCLUSIONES

En este trabajo de investigación se identificó el nivel del clima organizacional de los docentes de educación primaria de la institución educativa “Santa María” del distrito La Esperanza es de nivel deficiente (69.2%).

En este trabajo de investigación se identificó el nivel de las dimensiones del clima organizacional de los docentes de educación primaria de la institución educativa “Santa María” del distrito La Esperanza son en promedio de nivel deficiente (66.7%).

En este trabajo de investigación se determinó que el nivel de desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa “Santa María” del distrito La Esperanza, siendo de nivel bajo (66.7%).

En este trabajo de investigación se identificó el nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa “Santa María” del distrito La Esperanza son en promedio de nivel bajo (64.1%).

En este trabajo de investigación en la prueba de normalidad se determinó que mediante la prueba Shapiro – Wilk los niveles de significancia para ambas variables son menores a 5% ($p < 0.005$).

En este trabajo de investigación se identificó la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa “Santa María” del distrito La Esperanza, mediante el coeficiente de correlación de Spearman = 0.727 se determina que el clima organizacional se relaciona de manera directa con el desempeño laboral, es decir, a mejor clima organizacional, mejor desempeño laboral.

En este trabajo de investigación se identificó la relación entre el clima organizacional y su relación con la dimensión nivel de compromiso del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución

educativa “Santa María” del distrito La Esperanza, siendo el coeficiente de correlación de Spearman = 0.722 existiendo una relación alta y directa.

En este trabajo de investigación se identificó la relación entre el clima organizacional y su relación con la dimensión resolución de conflictos del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa “Santa María” del distrito La Esperanza, siendo el coeficiente de correlación de Spearman = 0.741 existiendo una relación alta y directa.

En este trabajo de investigación se identificó la relación entre el clima organizacional y su relación con la dimensión nivel de iniciativa del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa “Santa María” del distrito La Esperanza, siendo el coeficiente de correlación de Spearman = 0.712 existiendo una relación alta y directa.

VI. RECOMENDACIONES

En la presente investigación se recomienda a los directivos de las instituciones educativas públicas del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de La Esperanza realicen indagaciones sobre el manejo que se hace al interior de sus ambientes tanto el clima organizacional como el desempeño laboral de los docentes de educación primaria condiciona el servicio que reciben los estudiantes que asisten a sus instituciones, y se propongan alternativas para mejorar las variables que se describen.

REFERENCIAS

- Alva, J. (2018). *El clima organizacional y el desempeño docente de una institución educativa de la ciudad de Trujillo. Perú*. Universidad César Vallejo. Recuperado de
- Alles, M. (2008). *Diccionario de comportamientos. Gestión por competencias*. Argentina. Granica.
- Bisquerra, R. (2016). *Metodología de la investigación educativa*. España. La Muralla.
- CEAC (2003). *Diccionario enciclopédico de educación*. España. Grupo editorial Ceac.
- Centro de Altos Estudios Nacionales. (2008). *Teoría del conflicto*. Perú. CAEN.
- Cerón, Idalia. (2017). *Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes del nivel primaria en el ámbito de la UGEL Mariscal Cáceres*. Perú. Universidad Cesar Vallejo - Juanjui. Recuperado http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12783/ceron_ti.pdf?sequence=1
- Chávez, R. (2016). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes del centro educativo particular La Inmaculada. Trujillo – Perú*. Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/7815/Tesis%20Maestr%C3%ADaX%20%20Roc%C3%ADo%20del%20Pilar%20Ch%C3%A1vez%20Qui%C3%B1ones.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. México. McGrawHill.
- Drucker, P. (2013). *La sociedad post capitalista*. Argentina. Sudamericana.

- García, M. (2009). *Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual*. Colombia. Universidad del Valle. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Galimberti, U. (2012). *Diccionario de psicología y psicoanálisis*. México. Siglo XXI.
- Gispert, C. (2007). *Enciclopedia de la pedagogía y la psicología*. España. Trébol.
- Goleman, D. (2010). *Inteligencia emocional en la empresa*. Argentina. Zeta.
- Huamán, T y Paniagua, M (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la institución educativa N° 1222 Húsares de Junín del distrito de Ate*. Perú. Universidad César Vallejo. Recuperado http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4854/Huam%C3%A1n_ST-Paniagua_SMV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lewis, H. (2008). *La cuestión de los valores humanos. Las seis formas de pensar que condicionan nuestra vida*. España. Gedisa.
- Luengo, Y. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial*. Venezuela. Universidad de Zulia. http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2014-05-22T09:44:24Z4814/Publico/luengo_cruz_yubisay_coromoto.pdf
- Marcelo, W. Cojal, B. (2010). *Gestión educativa*. Perú. Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo.
- Ministerio de Educación. (2016). Resolución Viceministerial N° 081-2016-MINEDU. Perú. Minedu. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/153625/_081-2016-MINEDU_-_14-06-2016_05_33_41_RVM_N_081-2016-MINEDU.pdf

- Ministerio de Educación. (2007). *Guía para el desarrollo de la capacidad de solución de problemas*. Perú. MINEDU.
- Navarro, F. (2004). *La enciclopedia*. Volumen 11. España. Sarpe
- Ñaupas, H. et. al. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis*. Colombia. Ediciones de la U.
- Orbegoso, A. (2010). *Problemas teóricos del clima organizacional: Un estado de la cuestión*. Perú. Universidad César Vallejo. Recuperado de http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/R_PSI/article/view/341
- Pino, R. (2006). *Metodología de la investigación*. Perú. San Marcos.
- Ribeiro, L. (2003). *La inteligencia aplicada. Usted tiene un potencial mayor del que se imagina*. Argentina. Planeta.
- Rodríguez, J. (2014). *La importancia del manejo de conflictos*. Colombia. Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11596/MANEJO%20DE%20CONFLICTOS.pdf;jsessionid=B926C618555477F45A269FAB1E95EC0E?sequence=1>
- Roel, V. (2007), *La tercera revolución industrial y la era del conocimiento*. Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Rojas, I. (1998). *Introducción al estudio de la comunicación*. Perú. San Marcos.
- Romero, F. y Urdaneta, E. (2009). *Desempeño laboral y calidad del servicio del personal administrativo en las universidades privadas*. Venezuela. Universidad Rafael Bellosillo Chacín. Recuperado de <file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-DesempenoLaboralYCalidadDeServicioDelPersonalAdmin-3063107.pdf>

Sánchez, C. (2007). *Educación: Una visión epistemológica y sociológica*. Perú. San Marcos.

Sánchez, T. (2011). Clima laboral y desempeño docente en el Centro de Atención Múltiple N° 76 de la ciudad de México. México. Tecnológico de Monterrey. Escuela de Graduados en Educación. Recuperado de file:///C:/Users/DELL/Desktop/Estres %20laboral/Rosa/Tesis%20Sanchez.pdf

Vera, J. (2003). *Economía social de mercado en los sectores sociales. Una propuesta de reforma del Estado*. Perú. Esan

ANEXOS

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

La aplicación de este instrumento es anónima.

ESCALA VALORATIVA	
4	SIEMPRE
3	CASI SIEMPRE
2	A VECES
1	NUNCA

DIMENSIONES	ITEMS	4	3	2	1
COMPAÑERISMO	1. Se percibe un trato amable entre los colegas				
	2. Se preocupan en generar un clima laboral agradable entre colegas				
	3. Se fomentan el trabajo cooperativo para alcanzar objetivos institucionales				
	4. Se organizan áreas de trabajo dirigidos por verdaderos líderes				
	5. Se observa un ambiente de unidad entre los colegas				
	6. Se muestran solidarios con el colega que necesite apoyo moral o material				
	7. Se fomenta el diálogo alturado en las reuniones				
	8. Existe tolerancia a los puntos de vista divergentes de los colegas				
COMUNICACIÓN	9. La comunicación es amena y agradable entre los colegas				
	10. Se dialoga teniendo en cuenta las emociones y sentimientos de la otra parte				
	11. Se puede dialogar con los superiores sin ninguna restricción				
	12. Los coordinadores de grado toman en cuenta las sugerencias de los docentes				
	13. Se evita emitir juicios antes de escuchar las razones de la otra parte				
	14. Se busca que el interlocutor pueda expresar sus ideas sin interrumpirlo				
	15. Se intercambian expresiones de automotivación entre trabajadores				
	16. Logran mantener conversaciones amenas entre colegas				
MANEJO DE CONFLICTOS	17. Se fomenta el diálogo empático entre colegas				
	18. Se observa un ambiente de armonía durante la jornada laboral				
	19. Están capacitados para resolver problemas conductuales de los estudiantes				
	20. Emplean estrategias para brindar soluciones a los problemas que traen los PP.FF.				
	21. Se respetan las ideas y puntos de vista de los demás a pesar de no estar de acuerdo con ellas				
	22. Se logran poner de acuerdo en puntos comunes para resolver un problema				
	23. Asumen actitudes conciliadoras frente a un problema				
	24. Se promueve la conciliación entre colegas				

CUESTIONARIO PARA EVALUAR NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL

La aplicación de este instrumento es anónima.

ESCALA VALORATIVA	
4	DE ACUERDO
3	INDECISO
2	EN DESACUERDO
1	TOTALMENTE EN DESACUERDO

DIMENSIONES	ITEMS	4	3	2	1
NIVEL DE COMPROMISO	1. Se observa en los docentes de su I.E. un alto grado de compromiso laboral				
	2. Considera que los docentes buscan alcanzar las metas previstas por la I.E.				
	3. Considera que en su I.E. los docentes cumplen con las responsabilidades asumidas				
	4. Considera que los docentes de su I.E. entregan sus documentos en el tiempo previsto				
	5. Considera que los docentes de su I.E. brindan un servicio de calidad				
	6. Considera que los docentes de su I.E. transmiten valores con el ejemplo				
	7. Considera que su I.E cuenta con docentes de altos niveles de desempeño				
	8. Considera que los docentes de su I.E. se auto exigen para alcanzar metas más altas				
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	9. Considera que los docentes atienden con empatía a los padres de familia				
	10. Los docentes están capacitados para solucionar problemas conductuales de los estudiantes				
	11. Considera que los docentes se interesan por atender las inquietudes de sus alumnos				
	12. Los docentes se preocupan por orientar el desarrollo emocional de los estudiantes				
	13. Considera que los docentes logran trabajar articuladamente con los padres de familia				
	14. Los docentes de su I.E. son promotores de algún cambio en su comunidad				
	15. Cuando se suscitan casos complejos de conductas en su I.E. cuentan con asistencia de otro profesional				
	16. En su I.E. se informa a los tutores el progreso o retroceso permanente de los estudiantes				
NIVEL DE INICIATIVA	17. Los docentes de su I.E. tienen cualidades proactivas				
	18. Los docentes de su I.E. se desempeñan más allá de los compromisos asumidos				
	19. Los docentes de su I.E. se encuentran capacitándose permanentemente				
	20. Los docentes de su I.E. tienen hábitos de investigación profesional				
	21. Los docentes de su I.E. trabajan con visión estratégica a largo plazo				
	22. Los docentes de su I.E. organizan bien su tiempo para cumplir sus funciones				
	23. Los docentes de su I.E. acostumbran trabajar en equipos				
	24. Los docentes de su I.E. lideran equipos de trabajo por redes educativas o NITS				

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para evaluar el clima organizacional". La evaluación de este documento es de gran relevancia, para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área Educación, como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ.

Nombre del juez:	Cecilia Eugenia Mendoza Alva
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de Formación académica:	Educación Inicial () Educación Primaria (X) Educación Secundaria () Psicólogo ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente en el área de investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo.
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo de Trujillo
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica :	Percepción de las normas usuales en docentes administrativos de una I.E. Ascope- Chicama.

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión y a la variable de estudio del área según el autor.

3. DATOS DEL CUESTIONARIO.

Nombre de la Prueba:	
Autor:	
Procedencia:	Trujillo, Perú.
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 45 minutos
Ámbito de aplicación:	
Significación:	Este cuestionario está compuesto por tres dimensiones. Cada dimensión consta de cuatro indicadores y ocho ítems que son valorados con una escala de tiempo y puntajes de 4, 3, 2, y 1.

4. PRIMERA DIMENSIÓN: Compañerismo

Objetivos de la dimensión:

INDICADORES	ÍTEMES	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Trato amable entre trabajadores	Se percibe un trato amable entre los colegas	✓	✓	✓	
	Se preocupan en generar un clima laboral agradable entre colegas	✓	✓	✓	
Trabajo en equipo	Se fomentan el trabajo cooperativo para alcanzar objetivos institucionales	✓	✓	✓	
	Se organizan áreas de trabajo dirigidos por verdaderos líderes	✓	✓	✓	
Solidaridad entre trabajadores	Se observa un ambiente de unidad entre los colegas	✓	✓	✓	
	Se muestran solidarios con el colega que necesite apoyo moral o material	✓	✓	✓	
Asertividad en las relaciones humanas	Se fomenta el diálogo alturado en las reuniones	✓	✓	✓	
	Existe tolerancia a los puntos de vista divergentes de los colegas	✓	✓	✓	

5. SEGUNDA DIMENSIÓN: Comunicación.

Objetivos de la dimensión:

INDICADORES	ITEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Comunicación empática	La comunicación es amena y agradable entre los colegas	✓	✓	✓	
	Se dialoga teniendo en cuenta las emociones y sentimientos de la otra parte	✓	✓	✓	
Comunicación horizontal	Se puede dialogar con los superiores sin ninguna restricción	✓	✓	✓	
	Los coordinadores de grado toman en cuenta las sugerencias de los docentes	✓	✓	✓	
Capacidad de escucha	Se evita emitir juicios antes de escuchar las razones de la otra parte	✓	✓	✓	
	Se busca que el interlocutor pueda expresar sus ideas sin interrumpirlo	✓	✓	✓	
Expresión de afecto	Se intercambian expresiones de automotivación entre trabajadores	✓	✓	✓	
	Logran mantener conversaciones amenas entre colegas	✓	✓	✓	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL.

OBJETIVO: Recoger información sobre Clima organizacional de los docentes en una institución educativa. La Esperanza 2019

DIRIGIDO A: Docentes de Educación Primaria de la institución educativa Santa María – La Esperanza

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Mendoza Alva Cecilia Eugenia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación.

VALORACIÓN:

Aprobado	Desaprobado
X	



DNI - 1820004

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para evaluar el desempeño laboral". La evaluación de este documento es de gran relevancia, para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área Educación, como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ.

Nombre del juez:	Cecilia Eugenia Mendoza Alva
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de Formación académica:	Educación Inicial () Educación Primaria (X) Educación Secundaria () Psicólogo ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente en el área de investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica :	Percepción de las normas usuales en docentes administrativos de una I.E. Ascope-Chicama

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión y a la variable de estudio del área según el autor.

3. DATOS DEL CUESTIONARIO.

Nombre de la Prueba:	
Autor:	
Procedencia:	Trujillo, Perú.
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 45 minutos
Ámbito de aplicación:	
Significación:	Este cuestionario está compuesto por tres dimensiones. Cada dimensión consta de cuatro indicadores y ocho ítems que son valorados con una escala de tiempo y puntajes de 4, 3, 2, y 1.

4. PRIMERA DIMENSIÓN: Nivel de compromiso.

Objetivos de la dimensión:

INDICADORES	ITEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Compromiso con los objetivos de la organización.	Se observa en los docentes de su I.E. un alto grado de compromiso laboral	✓	✓	✓	
	Considera que los docentes buscan alcanzar las metas previstas por la I.E.	✓	✓	✓	
Cumplimiento de responsabilidades asumidas.	Considera que en su I.E. los docentes cumplen con las responsabilidades asumidas	✓	✓	✓	
	Considera que los docentes de su I.E. entregan sus documentos en el tiempo previsto	✓	✓	✓	
Muestra un perfil ético profesional	Considera que los docentes de su I.E. brindan un servicio de calidad	✓	✓	✓	
	Considera que los docentes de su I.E. transmiten valores con el ejemplo	✓	✓	✓	
Establece para sí mismo objetivos de alto desempeño	Considera que su I.E. cuenta con docentes de altos niveles de desempeño	✓	✓	✓	
	Considera que los docentes de su I.E. se auto exigen para alcanzar metas más altas	✓	✓	✓	

5. SEGUNDA DIMENSIÓN: Resolución de problemas.

Objetivos de la dimensión:

INDICADORES	ITEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Brinda soluciones a los problemas escolares.	Considera que los docentes atienden con empatía a los padres de familia	✓	✓	✓	
	Los docentes están capacitados para solucionar problemas conductuales de los estudiantes	✓	✓	✓	
Comprende las emociones de los estudiantes	Considera que los docentes se interesan por atender las inquietudes de sus alumnos	✓	✓	✓	
	Los docentes se preocupan por orientar el desarrollo emocional de los estudiantes	✓	✓	✓	
Dialoga con los padres de familia	Considera que los docentes logran trabajar articuladamente con los padres de familia	✓	✓	✓	
	Los docentes de su I.E. son promotores de algún cambio en su comunidad	✓	✓	✓	
Trabaja en equipo frente a casos delicados	Cuándo se suscitan casos complejos de conductas en su I.E. cuentan con asistencia de otro profesional	✓	✓	✓	
	En su I.E. se informa a los tutores el progreso o retroceso permanente de los estudiantes	✓	✓	✓	

6. TERCERA DIMENSIÓN: Nivel de iniciativa.

Objetivos de la dimensión:

INDICADORES	ITEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Demuestra proactividad	Los docentes de su I.E. tienen cualidades proactivas	✓	✓	✓	
	Los docentes de su I.E. se desempeñan más allá de los compromisos asumidos	✓	✓	✓	
Se capacita permanentemente	Los docentes de su I.E. se encuentran capacitándose permanentemente	✓	✓	✓	
	Los docentes de su I.E. tienen hábitos de investigación profesional	✓	✓	✓	
Se capacita permanentemente	Los docentes de su I.E. trabajan con visión estratégica a largo plazo	✓	✓	✓	
	Los docentes de su I.E. organizan bien su tiempo para cumplir sus funciones	✓	✓	✓	
Asume la conducción de equipos de trabajo	Los docentes de su I.E. acostumbran trabajar en equipos	✓	✓	✓	
	24. Los docentes de su I.E. lideran equipos de trabajo por redes educativas o NITS	✓	✓	✓	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: Recoger información sobre el desempeño laboral de los docentes en una institución educativa. La Esperanza 2019

DIRIGIDO A: Docentes de Educación Primaria de la institución educativa Santa María – La Esperanza

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Mendoza Alva Cecilia Eugenia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación

VALORACIÓN:

Aprobado	Desaprobado
X	



DNI. 18120004

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO: Recoger información sobre Clima organizacional de los docentes en una institución educativa. La Esperanza. 2019

DIRIGIDO A: Docentes de Educación Primaria de la institución educativa Santa María – La Esperanza

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

TAPIA CABRERA SEGUNDO CESAR

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Aprobado	Desaprobado
X	


188612772

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL.

OBJETIVO: Recoger información sobre el desempeño laboral de los docentes en una institución educativa. La Esperanza. 2019

DIRIGIDO A: Docentes de Educación Primaria de la institución educativa Santa María – La Esperanza

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

TAPIA CABRERA SEGUNDO CESAR

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Aprobado	Desaprobado
X	


18811732

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL.

OBJETIVO: Recoger información sobre Clima organizacional de los docentes en una institución educativa. La Esperanza 2019

DIRIGIDO A: Docentes de Educación Primaria de la institución educativa Santa María – La Esperanza

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Chunze Pinzo Gabay Salas

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación

VALORACIÓN:

Aprobado	Desaprobado
✓	

Chunze Pinzo Gabay Salas
D.N.I. # 870380

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: Recoger información sobre el desempeño laboral de los docentes en una institución educativa. La Esperanza 2019

DIRIGIDO A: Docentes de Educación Primaria de la institución educativa Santa María – La Esperanza

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Chunupé Pucpo Cotoy Esther

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación

VALORACIÓN:

Aprobado	Desaprobado
←	

Chunupé Pucpo Cotoy Esther
17840380

"AÑO LA LUCHA DE LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

SOLICITA: APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS
DE INVESTIGACIÓN

Lic. Gilmar Jesús Segura Lezama.
Director I.E. Santa María – La Esperanza



Yo, Rosa Aide Cabrera Delgado, identificado con DNI. N° 17910310, alumna de la maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa con código de estudiante N° 7000016529 de la Escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo" de Trujillo, recorro al despacho de su digno cargo, para pedir me autorice, la aplicación de mis instrumentos (Cuestionarios) a los docentes que Ud. tan dignamente lidera, documentos técnicos que servirán para el recojo de datos, y la elaboración y redacción de mi trabajo de investigación (Tesis) denominado "Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de educación primaria en una institución educativa. La Esperanza. 2019".

Conocedora de su alto espíritu de investigación no dudo de su aceptación.

Propicia es la oportunidad para expresar mis consideraciones y estima.

Atentamente.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Rosa Aide Cabrera Delgado".

Br. Rosa Aide Cabrera Delgado



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80822
“Santa María de la Esperanza”
LA ESPERANZA - TRUJILLO - LA LIBERTAD

El Director de la Institución Educativa Santa María – La Esperanza, que suscribe, otorga la presente

AUTORIZACIÓN

A la Bachiller Rosa Aide Cabrera Delgado, identificada con DNI. N° 17910310, alumna de la maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa con código de estudiante N° 7000016529 de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo” de Trujillo, para que aplique dos Cuestionarios a los docentes del Nivel Primaria de esta institución, información necesaria para la elaboración de la Tesis denominada “Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de educación primaria en una institución educativa. La Esperanza, 2019”.

Se le expide la presente para que se les brinde las facilidades necesarias para el cumplimiento de su labor.

La Esperanza, 8 de febrero del 2019



CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE/DIMENSIÓN	METODOLOGICO
<p>1.-Problema General. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa "Santa María" del distrito La Esperanza?</p>	<p>1.-Objetivo General Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa "Santa María" del distrito La Esperanza</p> <p>1.1.-Objetivos específicos</p> <p>1.-Determinar el nivel del clima organizacional de los docentes de educación primaria de la institución educativa "Santa María" del distrito La Esperanza</p> <p>2.-Determinar el nivel de desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa "Santa María" del distrito La Esperanza</p> <p>3.-Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión nivel de compromiso del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa "Santa María" del distrito La Esperanza</p> <p>4.-Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión resolución de problemas del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa "Santa María" del distrito La Esperanza</p> <p>5.-Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión nivel de iniciativa del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa "Santa María" del distrito La Esperanza</p>	<p>1.-Hipotesis General.</p> <p>H1 El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa "Santa María" del distrito La Esperanza</p> <p>H0 El clima organizacional no se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa "Santa María" del distrito La Esperanza</p> <p>2.- Hipótesis Específicas</p> <p>Hi. El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la dimensión nivel de compromiso del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa "Santa María" del distrito La Esperanza.</p> <p>Ho. El clima organizacional no se relaciona directa y significativamente con la dimensión nivel de compromiso del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa "Santa María" del distrito La Esperanza.</p> <p>Hi. El clima organizacional se relaciona directa y significativamente la dimensión resolución de problemas del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa "Santa María" del distrito La Esperanza.</p> <p>Ho. El clima organizacional no se relaciona directa y significativamente la dimensión resolución de problemas del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa "Santa María" del distrito La Esperanza.</p> <p>Hi. El clima organizacional se relaciona directa y significativamente la dimensión nivel de iniciativa del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa "Santa María" del distrito La Esperanza.</p> <p>Ho. El clima organizacional no se relaciona directa y significativamente la dimensión nivel de iniciativa del desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa "Santa María" del distrito La Esperanza.</p>	<p>1.-Variable 1 Clima organizacional</p> <p>Dimensiones Compañerismo. Comunicación. Manejo de conflictos</p> <p>2.-Variable 2 Desempeño laboral.</p> <p>Dimensiones. Nivel de compromiso. Resolución de problemas. Nivel de iniciativa.</p>	<p>Población y Muestra. 39 docentes de educación primaria.</p> <p>Diseño de estudio. Tipo No Experimental</p> <p>Diseño Descriptiva correlacional.</p>

N°	Compañerismo									Comunicación									Manejo de conflictos									CLIMA ORGANIZACIONAL					
	1	2	3	4	5	6	7	8	Ptj	Nivel	9	8	7	6	5	4	3	2	1	Ptj	Nivel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Ptj	Nivel	Total
1	2	3	1	2	1	2	2	1	14	Deficiente	1	2	2	1	3	1	1	2	13	Deficiente	2	1	2	1	1	1	2	1	11	Deficiente	38	Deficiente	
2	1	3	2	2	2	2	2	2	16	Deficiente	2	2	1	3	2	3	1	2	16	Deficiente	2	2	3	1	1	1	2	2	14	Deficiente	46	Deficiente	
3	1	3	2	2	2	2	1	2	15	Deficiente	1	2	1	3	1	3	2	1	14	Deficiente	2	1	2	1	1	1	2	1	11	Deficiente	40	Deficiente	
4	1	2	1	2	1	2	1	2	12	Deficiente	1	2	2	2	1	2	1	1	12	Deficiente	2	1	2	1	1	1	1	1	10	Deficiente	34	Deficiente	
5	3	2	3	2	3	2	2	2	19	Regular	1	2	3	3	3	3	2	1	18	Regular	3	2	2	2	2	2	2	2	17	Regular	54	Regular	
6	2	3	1	2	2	2	2	2	16	Deficiente	1	2	3	2	2	2	1	2	15	Deficiente	2	2	1	1	1	1	2	2	12	Deficiente	43	Deficiente	
7	1	2	3	3	2	3	1	1	16	Deficiente	2	2	1	3	1	3	1	2	15	Deficiente	1	2	1	2	2	2	1	2	13	Deficiente	44	Deficiente	
8	2	3	1	2	1	2	1	2	14	Deficiente	3	3	2	1	1	1	1	1	13	Deficiente	2	1	1	1	1	1	2	1	10	Deficiente	37	Deficiente	
9	3	3	3	3	3	3	4	4	26	Buena	3	4	3	3	3	3	4	4	27	Buena	3	3	3	3	3	3	2	1	21	Regular	74	Buena	
10	2	1	2	1	2	1	1	2	12	Deficiente	1	3	1	1	1	1	2	2	12	Deficiente	1	2	1	1	1	1	1	2	1	10	Deficiente	34	Deficiente
11	2	3	2	3	4	3	1	2	20	Regular	3	3	3	2	2	2	2	2	19	Regular	3	2	3	2	2	2	4	1	19	Regular	58	Regular	
12	3	1	3	2	2	2	2	2	17	Regular	3	3	3	2	2	2	1	1	17	Regular	3	2	3	2	2	2	1	1	16	Deficiente	50	Deficiente	
13	3	2	1	2	2	2	1	1	14	Deficiente	3	3	2	1	1	1	1	2	14	Deficiente	2	1	2	1	1	1	1	2	1	11	Deficiente	39	Deficiente
14	1	3	3	1	3	1	1	2	15	Deficiente	3	3	3	1	2	1	1	1	15	Deficiente	2	1	2	1	1	1	2	1	11	Deficiente	41	Deficiente	
15	3	3	1	2	2	3	1	2	16	Deficiente	3	3	3	1	1	1	2	2	16	Deficiente	2	1	3	1	1	1	2	2	13	Deficiente	45	Deficiente	
16	2	3	3	3	3	3	1	1	19	Regular	3	2	2	3	2	3	2	2	19	Regular	2	3	2	2	2	2	2	3	18	Regular	56	Regular	
17	2	3	2	2	1	2	1	1	14	Deficiente	1	1	2	2	2	2	2	1	13	Deficiente	2	2	1	1	1	1	1	1	10	Deficiente	37	Deficiente	
18	3	3	3	3	4	3	4	4	27	Buena	3	3	4	3	3	4	4	4	28	Buena	3	4	3	4	3	4	4	4	29	Buena	84	Buena	
19	3	3	1	2	2	2	2	1	16	Deficiente	1	2	2	3	3	3	1	1	16	Deficiente	3	1	3	1	1	1	2	2	14	Deficiente	46	Deficiente	
20	3	2	3	2	2	2	2	2	18	Regular	1	2	2	3	3	3	2	1	17	Regular	3	2	3	2	2	2	1	2	17	Regular	52	Regular	
21	1	2	2	3	1	3	2	1	15	Deficiente	3	3	3	1	2	1	1	1	15	Deficiente	2	2	2	1	1	1	2	1	12	Deficiente	42	Deficiente	
22	3	2	3	2	3	2	2	2	19	Regular	2	1	3	3	3	1	1	17	Regular	3	2	2	2	2	2	2	2	17	Regular	53	Regular		
23	2	3	3	1	1	1	2	2	15	Deficiente	1	1	2	3	2	3	2	1	15	Deficiente	2	1	3	1	1	1	1	2	1	12	Deficiente	42	Deficiente
24	2	2	3	2	3	2	2	1	17	Regular	1	2	1	3	3	3	2	2	17	Regular	3	2	2	2	2	3	1	2	17	Regular	51	Regular	
25	3	3	2	3	2	3	1	2	19	Regular	3	3	3	2	2	1	2	18	Regular	3	2	2	2	2	2	2	2	17	Regular	54	Regular		
26	3	3	3	3	3	3	1	2	21	Regular	3	3	3	3	3	3	2	1	20	Regular	3	2	3	2	2	2	1	4	19	Regular	60	Regular	
27	3	1	3	2	3	2	1	1	16	Deficiente	3	2	2	2	1	2	2	2	16	Deficiente	3	2	3	1	1	1	1	1	13	Deficiente	45	Deficiente	
28	2	3	1	3	1	3	2	1	16	Deficiente	3	1	2	3	1	3	1	2	16	Deficiente	1	2	1	2	2	2	2	1	13	Deficiente	45	Deficiente	
29	2	1	3	3	2	3	1	1	16	Deficiente	3	2	3	2	2	2	1	1	16	Deficiente	2	2	2	2	2	2	2	1	2	15	Deficiente	47	Deficiente
30	3	2	3	1	3	1	1	1	15	Deficiente	3	1	1	2	2	2	1	2	14	Deficiente	3	1	2	1	1	1	1	1	11	Deficiente	40	Deficiente	
31	1	1	3	3	2	3	1	1	15	Deficiente	1	1	3	3	1	3	1	2	15	Deficiente	2	1	3	1	1	1	1	1	11	Deficiente	41	Deficiente	
32	3	2	2	2	2	2	2	1	16	Deficiente	1	3	2	2	1	2	2	2	15	Deficiente	3	2	1	1	1	1	1	2	12	Deficiente	43	Deficiente	
33	3	3	1	2	2	2	2	2	17	Regular	3	3	2	2	2	2	1	1	16	Deficiente	3	2	2	2	2	2	2	1	16	Deficiente	49	Deficiente	
34	2	3	3	1	2	1	1	1	14	Deficiente	1	1	2	2	2	2	1	2	13	Deficiente	3	1	2	1	1	1	1	1	11	Deficiente	38	Deficiente	
35	1	2	3	3	2	3	2	2	18	Regular	3	3	3	2	1	2	2	1	17	Regular	2	2	2	2	2	2	3	17	Regular	52	Regular		
36	3	3	3	1	3	1	1	1	16	Deficiente	3	1	2	2	2	1	2	15	Deficiente	3	1	1	1	1	1	2	2	12	Deficiente	43	Deficiente		
37	1	3	2	1	2	1	2	1	13	Deficiente	1	2	3	1	1	1	1	2	12	Deficiente	2	1	2	1	1	1	1	1	10	Deficiente	35	Deficiente	
38	1	2	2	1	2	1	2	1	12	Deficiente	1	2	2	1	1	1	1	2	11	Deficiente	1	2	1	1	1	1	1	2	10	Deficiente	33	Deficiente	
39	3	3	2	3	1	3	2	2	19	Regular	3	3	2	3	1	3	2	1	18	Regular	2	2	3	2	2	2	2	3	18	Regular	55	Regular	

N°	Compromiso								Resolución de problemas								Iniciativa								DESEMPEÑO LABORAL							
	1	2	3	4	5	6	7	8	Ptje	Nivel	9	10	11	12	13	14	15	16	Ptje	Nivel	17	18	19	20	21	22	23	24	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	1	3	1	1	2	1	3	1	13	Bajo	1	2	1	1	2	1	1	3	12	Bajo	1	2	2	1	2	2	3	1	14	Bajo	39	Bajo
2	3	1	2	1	2	2	2	1	14	Bajo	1	3	1	2	3	1	1	1	13	Bajo	1	2	1	2	2	1	3	2	14	Bajo	41	Bajo
3	1	4	4	3	2	1	1	3	19	Medio	1	2	3	1	2	3	2	3	17	Medio	1	2	3	1	2	3	3	2	17	Medio	53	Medio
4	1	2	1	1	2	1	1	2	11	Bajo	1	1	1	1	1	1	4	1	11	Bajo	1	2	1	2	2	1	1	2	12	Bajo	34	Bajo
5	2	3	2	3	3	2	2	4	21	Medio	1	2	1	3	2	1	4	4	18	Medio	2	2	2	3	2	2	2	3	18	Medio	57	Medio
6	1	2	3	3	1	3	4	1	18	Medio	2	2	1	1	2	1	4	4	17	Medio	1	2	2	3	2	2	2	3	17	Medio	52	Medio
7	2	3	2	2	2	2	2	1	16	Bajo	2	1	2	1	1	2	4	2	15	Bajo	2	1	1	3	1	1	3	4	16	Bajo	47	Bajo
8	2	1	2	1	1	2	1	2	12	Bajo	2	1	1	1	1	1	1	3	11	Bajo	1	2	1	3	2	1	1	2	13	Bajo	36	Bajo
9	4	3	2	4	4	3	3	4	27	Alto	4	2	4	2	2	4	4	4	26	Alto	3	3	3	4	3	3	4	2	25	Alto	78	Alto
10	1	1	1	1	2	1	1	3	11	Bajo	1	2	1	1	2	1	1	2	11	Bajo	1	1	2	3	1	2	1	2	13	Bajo	35	Bajo
11	3	3	3	3	3	3	2	3	23	Medio	3	3	3	3	3	3	2	1	21	Medio	2	2	2	3	2	2	2	4	19	Medio	63	Medio
12	1	2	2	3	1	2	1	3	15	Bajo	2	2	2	2	2	2	2	1	15	Bajo	1	2	2	2	2	2	2	2	15	Bajo	45	Bajo
13	1	2	1	2	1	1	2	3	13	Bajo	1	1	1	1	1	1	4	2	12	Bajo	1	2	2	1	2	2	3	1	14	Bajo	39	Bajo
14	2	3	2	2	1	2	2	2	16	Bajo	1	2	1	2	2	1	4	3	16	Bajo	1	2	1	2	2	1	3	4	16	Bajo	48	Bajo
15	2	2	2	1	2	2	4	1	16	Bajo	2	2	2	1	2	2	1	3	15	Bajo	1	2	1	2	2	1	4	3	16	Bajo	47	Bajo
16	2	2	2	3	3	2	4	4	22	Medio	2	3	2	2	3	2	4	2	20	Medio	1	2	2	3	2	2	4	3	19	Medio	61	Medio
17	2	1	1	1	1	1	2	4	12	Bajo	1	2	1	1	2	1	2	1	11	Bajo	1	2	1	1	2	1	3	2	13	Bajo	36	Bajo
18	4	3	4	3	4	4	2	4	28	Alto	3	4	4	4	4	2	4	3	28	Alto	3	3	3	3	3	3	4	4	26	Alto	82	Alto
19	1	2	1	1	2	1	2	4	14	Bajo	2	2	2	1	2	2	2	1	14	Bajo	1	2	2	1	2	2	1	3	14	Bajo	42	Bajo
20	2	2	1	1	3	1	2	1	13	Bajo	1	3	1	1	3	1	1	2	13	Bajo	1	2	2	1	2	2	2	2	14	Bajo	40	Bajo
21	1	3	3	1	2	3	1	3	17	Medio	2	2	3	2	2	3	1	1	16	Bajo	1	2	1	3	2	1	3	3	16	Bajo	49	Bajo
22	1	3	3	2	3	2	3	3	19	Medio	1	2	3	1	2	3	1	4	17	Medio	2	2	2	3	2	2	1	3	17	Medio	53	Medio
23	2	1	3	1	2	3	3	2	17	Medio	1	2	2	3	2	2	3	2	17	Medio	1	2	1	2	2	1	3	4	16	Bajo	50	Bajo
24	1	3	2	1	2	2	3	1	15	Bajo	1	1	3	1	1	3	1	4	15	Bajo	1	2	1	3	2	1	1	4	15	Bajo	45	Bajo
25	2	3	2	2	3	2	4	1	19	Medio	2	2	2	1	2	2	3	4	18	Medio	1	3	1	3	3	1	4	2	18	Medio	55	Medio
26	4	4	4	4	3	2	3	2	26	Alto	3	3	3	3	3	3	1	4	23	Medio	1	3	2	1	3	2	4	4	20	Medio	69	Medio
27	1	2	3	2	1	3	1	3	16	Bajo	1	2	1	2	2	1	4	2	15	Bajo	1	2	1	2	2	1	3	4	16	Bajo	47	Bajo
28	1	3	1	1	2	1	1	3	13	Bajo	2	2	1	1	2	1	3	1	13	Bajo	1	2	2	2	2	2	1	2	14	Bajo	40	Bajo
29	3	1	1	2	2	1	2	2	14	Bajo	1	2	1	2	2	1	3	2	14	Bajo	1	2	1	3	2	1	1	3	14	Bajo	42	Bajo
30	2	2	1	1	3	1	3	3	16	Bajo	3	1	2	1	1	2	2	3	15	Bajo	1	2	1	3	2	1	3	3	16	Bajo	47	Bajo
31	1	2	3	2	1	3	2	2	16	Bajo	2	2	2	2	2	2	1	3	16	Bajo	1	3	2	1	3	2	2	2	16	Bajo	48	Bajo
32	2	3	2	2	2	2	4	1	18	Medio	2	2	2	2	2	1	4	17	Medio	1	2	2	3	2	2	2	3	17	Medio	52	Medio	
33	1	1	2	2	1	2	1	4	14	Bajo	1	1	2	1	1	2	3	4	15	Bajo	2	2	2	1	2	2	2	2	15	Bajo	44	Bajo
34	1	3	1	1	2	1	1	2	12	Bajo	1	1	2	1	1	2	1	3	12	Bajo	1	1	2	1	1	2	3	3	14	Bajo	38	Bajo
35	1	3	2	1	2	2	3	1	15	Bajo	1	2	1	1	2	1	4	3	15	Bajo	2	2	2	2	2	2	1	2	15	Bajo	45	Bajo
36	3	3	1	3	3	1	1	2	17	Medio	1	1	2	2	1	2	4	4	17	Medio	2	2	2	1	2	2	2	4	17	Medio	51	Medio
37	2	2	1	1	1	1	1	2	11	Bajo	1	1	1	1	1	1	4	1	11	Bajo	1	3	1	2	3	1	1	1	13	Bajo	35	Bajo
38	1	1	1	1	1	1	1	3	10	Bajo	1	1	1	1	1	1	2	2	10	Bajo	1	1	1	1	1	1	3	2	11	Bajo	31	Bajo
39	2	2	3	2	3	3	4	2	21	Medio	2	3	2	2	3	2	3	3	20	Medio	1	3	1	2	3	1	3	4	18	Medio	59	Medio