



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Clima organizacional y el rendimiento laboral docente en una institución
educativa de la zona de Lima Norte, 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

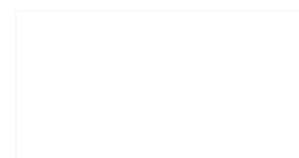
Mendes Encalada, Moyra Janeth (ORCID: 0000-0001-8889-3840)

ASESOR:

Dr. Jurado Fernández, Cristian Augusto (ORCID: 0000-0001-9464-8999)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión y calidad educativa**

**PIURA – PERÚ
2022**



DEDICATORIA

A Dios que está conmigo siempre, a mis padres Maximiliano y Dolly Janne; quienes con su amor, paciencia y esfuerzo que me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcarme en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer a las adversidades.

A mi esposo Yhoel e hija Astrid Janeth, por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias. A todos mis hermanos y familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en mis sueños y metas.

Moyra Janeth

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, a mi asesor y a todos los docentes de esta prestigiosa casa de estudios, por permitirme concluir con esta meta, gracias por la paciencia, orientación y guiarme en el desarrollo de esta investigación.

La autora.

ÍNDICE DE CONTENIDO

| | Pág. |
|---|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenido | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de gráficos | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 7 |
| III. METODOLOGÍA | 19 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 19 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 20 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 21 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de investigación | 21 |
| 3.5. Procedimientos | 22 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 23 |
| 3.7. Aspectos éticos | 23 |
| IV. RESULTADOS | 24 |
| V. DISCUSIÓN | 30 |
| VI. CONCLUSIONES | 35 |
| VII. RECOMENDACIONES | 36 |
| Referencias bibliográficas | 37 |
| Anexos | 40 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | Pág. |
|---|------|
| Tabla 1. Resultados del Clima Laboral | 24 |
| Tabla 2. Resultado de las dimensiones del clima laboral | 26 |
| Tabla 3. Resultados del rendimiento laboral docente | 27 |
| Tabla 4. Resultado de las dimensiones rendimiento laboral docente | 28 |
| Tabla 5. Prueba de correlación entre clima laboral y rendimiento laboral docente. | 29 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | Pág. |
|--|------|
| Gráfico 1. Resultados del Clima Laboral | 24 |
| Gráfico 2. Resultado de las dimensiones del clima laboral | 26 |
| Gráfico 3. Resultados del rendimiento laboral docente | 27 |
| Gráfico 4. <i>Resultado de las dimensiones rendimiento laboral docente</i> | 28 |

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: “Clima organizacional y el rendimiento laboral docente en una institución educativa de la zona de Lima Norte, 2019” presenta un análisis del estado actual del clima organizacional en la institución y su influencia en el rendimiento laboral docente. Para lograr dicho cometido, se evalúan las cuatro dimensiones del clima, las cuales son la comunicación, la motivación, la confianza y la participación. Asimismo, se exploran las cuatro dimensiones del desempeño laboral, las cuales son las capacidades pedagógicas, la emocionalidad, la responsabilidad en el desempeño de las funciones y las relaciones interpersonales. La investigación se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional; con un diseño no experimental transversal. Los instrumentos de investigación han sido dos cuestionarios que presentan fiabilidad y confiabilidad; se ha cumplido con los protocolos que existe el desarrollo del presente esquema de investigación en atención a los lineamientos establecidos por la escuela de posgrado. Se concluye que el clima laboral; presenta un nivel alto en un 24%; en el nivel medio se ubica en un 56% y por último el 20% se encuentra en el nivel bajo; lo cual significa que se debe de mejorar esta variable; ya que no se encuentra consolidada. Por ello el resultado que presenta sus dimensiones nos muestra que la comunicación necesita ser mejorada ya que únicamente un 20% de los docentes se encuentra en el nivel alto. Del mismo modo la dimensión motivación sólo alcanza un 16% en el nivel alto; debiendo tener mejores estrategias de participación docente. Del mismo la dimensión confianza sólo registra un 22% en el intervalo alto; lo cual revela que este aspecto también tiene que ser mejorado para poder desarrollar un mejor clima laboral. Por último, la dimensión participación registra un valor en el intervalo alto sólo de un 16%; lo cual revela muy poca participación docente en la institución educativa.

Palabras Claves: Clima organizacional; rendimiento laboral; y docencia.

ABSTRACT

This research work entitled: "Organizational climate and teacher job performance in an educational institution in the Lima Norte area, 2019" presents an analysis of the current state of the organizational climate in the institution and its influence on teacher job performance. To achieve this goal, the four dimensions of the climate are evaluated, which are communication, motivation, trust and participation. Likewise, the four dimensions of work performance are explored, which are pedagogical abilities, emotionality, responsibility in the performance of functions and interpersonal relationships. The research is developed under a quantitative approach of correlational descriptive type; with a non-experimental cross-sectional design. The research instruments have been two questionnaires that present reliability and reliability; The protocols that exist for the development of this research scheme have been complied with in accordance with the guidelines established by the graduate school. It is concluded that the work environment; presents a high level in 24%; in the medium level it is located at 56% and finally 20% is in the low level; which means that this variable must be improved; since it is not consolidated. Therefore, the result that presents its dimensions shows us that communication needs to be improved since only 20% of teachers are at the high level. Similarly, the motivation dimension only reaches 16% at the high level; having better strategies for teacher participation. Of the same, the confidence dimension only registers 22% in the high interval; which reveals that this aspect also has to be improved in order to develop a better working environment. Finally, the participation dimension registers a value in the high interval of only 16%; which reveals very little teacher participation in the educational institution.

Keywords: Organizational climate; labor performance; and teaching.

I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas desarrollan un rol esencial dentro de la sociedad; en ellas se evidencia el trabajo cotidiano de un enfoque basado en competencias y en la planificación de los procesos educativos; por otra parte, es importante el poder mantener el liderazgo por parte de quienes tienen la responsabilidad de llevar las riendas de la gestión institucional; de ello se deriva el brindar un liderazgo óptimo y que a la vez oferte un buen servicio educativo a la comunidad en la cual se encuentra situada.

El propósito de la formación educativa es poder formar estudiantes solidarios, creativos, líderes, reflexivos y democráticos; con sólidos valores axiológicos; siendo a la vez competentes e innovadores; todo lo mencionado también dependerá de la labor que realice el docente; el cual deberá encontrarse comprometidos con el avance científico y tecnológico; así como deberá tener también en cuenta las demandas de la sociedad; por esta razón el clima institucional que deben de priorizar los docentes deberá de basarse en factores asertivos y a la vez participativos; debido a las características mencionadas es necesario que se deba de implementar programas que tengan como base el respeto, la disciplina, la responsabilidad y la solidaridad; aplicando también la llamada gestión de riesgos; lo cual permitirá preservar una vida saludable dentro de la institución.

Rodríguez, (2014); considera que el clima organizacional es un tema que presenta algunas décadas de estudio; el cual se viene desarrollando desde los años sesenta; acompañado con el llamado desarrollo organizacional; teniendo en cuenta para el desarrollo de estos contenidos a la llamada teoría de los sistemas de estudios organizacionales; siendo hoy en día una variable de suma importancia en el crecimiento organizacional a nivel global.

Chiavenato (2015); afirma que las investigaciones que se formulan alrededor del clima son importantes para que las personas participen de forma directa o indirecta en la organización; en razón de que es necesario conocer el contexto en el cual se desarrollan para que de esta manera se genere la interacción y poder relacionarse

de manera exitosa. Del mismo modo el autor es esencial conocer las funciones que desarrollan las organizaciones de esta manera se podrá contar con una mayor comprensión de las manifestaciones; tipologías; considerando también los éxitos y los fracasos.

Los centros laborales acaparan el mayor tiempo de las personas; en ellos las personas se desarrollan en el ámbito profesional y personal; participan de vivencias y experiencias; por tal razón la construcción de sólidas experiencias que se basan en las relaciones interpersonales deben de aportar a la construcción de un ambiente laboral satisfactorio; ya que ello contribuirá al éxito de toda la organización. Además, hay que tener en cuenta que el personal directivo debe de conocer el capital humano; garantizando de esta manera la identificación y el desarrollo de las funciones. Hay que tener en cuenta que las organizaciones responden al estado emotivo de sus colaboradores; lo cual implica que deben de encontrarse identificados con la misión y visión de la organización.

La gestión de las personas; implica que ellas asuman un compromiso; el cual está orientado hacia el logro de los objetivos estratégicos; los compromisos a los que se hace referencia se alcanzan por medio del desarrollo del capital y valores humanos. Las empresas de mayor éxito son aquellas que desarrollan a las personas y que brindan motivación constante ofreciendo la posibilidad del desarrollo profesional y personal. Por tal razón los colaboradores deben de conocer las oportunidades que pueden aprovechar en una institución; así como está debe de ofrecer esa oportunidad de crecimiento en base al cambio de actitudes y de innovación constante.

Martin (2000); considera que el ambiente laboral o también llamado clima de trabajo; constituye un factor esencial y fundamental que favorece el desarrollo de los procedimientos organizativos y de gestión; así mismo es la base del cambio y de la innovación. El autor sostiene que las organizaciones hoy en día son consideradas organismos vivos; las cuales reflexionan, analizan, procesan e incluso aprenden. Por tales razones el clima presenta una gran relevancia para poder alcanzar mejores resultados organizacionales; incluso inciden sus resultados en la calidad de los

procesos; con lo cual se busca el éxito de la organización e instituciones que se encuentran en constante innovación y mejora continua.

De acuerdo a lo manifestado en líneas anteriores el clima institucional es un factor de vital importancia y por ello es estudiado relacionándolo con el rendimiento laboral docente en una institución educativa de la zona norte de la provincia de Lima; ubicada en el distrito de Comas; el servicio educativo que presta la institución está dado en los niveles de educación primaria y secundaria; la infraestructura con la que se cuenta es moderna; en la cual se tienen que mejorar algunos aspectos que aporten a una mejor calidad; cuenta con un patio de recreación; servicios higiénicos diferenciados; posee mobiliario escolar; aunque este último debe de ser mejorado ya que presenta un ciclo de vida bastante amplio. La institución educativa cuenta también con biblioteca escolar y posee material didáctico acorde para cada nivel educativo.

La institución educativa que se analiza tiene como visión ser reconocida como una institución de calidad en el sector educación por medio de la excelencia académica brindada a la comunidad. Para poder alcanzar dicho cometido es necesario poder tener un clima laboral propicio que aporta al ambiente de trabajo. Sin embargo, en estos últimos años se evidencia algunos cambios no favorables que afectan de manera negativa el clima laboral; por esta razón es importante poder analizar por medio de un estudio de investigación los cambios que se han configurado en razón a las variables de estudio.

La pregunta que sistematiza el presente análisis está dada en los siguientes términos: ¿el clima organizacional se relaciona con el rendimiento laboral docente en una institución educativa de la zona norte de la provincia de Lima, desarrollado en el año lectivo 2019?; así mismo se presentan algunas interrogantes que ampliaran la comprensión del tema: ¿cuál es el resultado del diagnóstico del actual clima organizacional?; ¿Qué características presenta el rendimiento laboral docente? y ¿existe relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral docente?

Las razones que justifican el desarrollo del presente estudio es la importancia de contar con un adecuado clima organizacional para poder contribuir a alcanzar mejores condiciones de calidad en materia educativa: hay que tener en cuenta que las personas constituyen el bien más preciado de toda organización; y si estas se encuentran identificadas institucionalmente; su labora será de mayor eficiencia y contribuirán de manera efectiva al desarrollo del trabajo cotidiano, buscando el equilibrio y la satisfacción de hacer las cosas cada vez mejor.

Chiavenato (2015); considera que desarrollar un estudio que analice el clima organizacional es muy importante, por diversas razones; destacando el hecho de que nos guía en el desarrollo de manera sistemática sobre el comportamiento de las personas y los grupos que se forman dentro de una institución. Así mismo el clima organizacional permite conocer las características que presenta una organización; así como el conjunto de técnicas y recursos con los que se cuenta para poder gestionar de manera efectiva en base a la toma de decisiones y buscando las mejores oportunidades para desarrollar el trabajo. El conjunto de estas acciones permite diseñar y aplicar estrategias que apunten a la mejora continua de la calidad educativa y sobre el desarrollo profesional de quienes integran la organización. Por último, al realizar un estudio de esta naturaleza permite mejorar de manera sostenida y planificada las condiciones para lograr una mayor competitividad y eficacia a largo plazo.

Las instituciones educativas que desean alcanzar, lograr y mantenerse en el éxito deben de considerar al clima organizacional como un elemento primordial para poder llegar a las metas y fines planificados. En razón de todo lo mencionado poseer un clima pertinente es un indicador de logro y mejora continua. Las instituciones que alcanzan el éxito o el mayor valor no dependen únicamente de la infraestructura y la tecnología; sino que su valor radica en el hecho de poder contar con un capital humano; capaz de conducirse dentro de un ambiente de trabajo satisfactorio para todos los que integran la comunidad educativa.

Por todo lo mencionado el clima organizacional constituye un elemento determinante que afecta de manera positiva o negativa según sea el contexto; en el

comportamiento de los docentes; por tal razón un buen clima laboral puede brindar satisfacciones muy grandes a todos los que integran la institución. Así mismo se evidencia que los docentes desean laborar en un lugar que les brinde reconocimiento de sus capacidades y habilidades; y sobretodo en un ambiente donde se reconozca el esfuerzo, razón por la cual es necesidad de toda persona que trabaja la búsqueda de un adecuado clima laboral.

Al encontrar que los docentes poseen un alto grado motivacional; esta situación trasladará un efecto muy positivo en los estudiantes; sin embargo, habrá que tener en cuenta que si los docentes se encuentran desmotivados o no se tiene un buen clima de trabajo; esto también se verá expresado en los ambientes de clases. Un estudio de esta naturaleza nos hará conscientes sobre las características que presenta la productividad docente; logrando la satisfacción personal y profesional.

Finalmente, la investigación analiza, evalúa e identifica oportunidades de mejoramiento entorno al clima organizacional; en el desarrollo del informe de investigación se procedió a elaborar un diagnóstico de las condiciones actuales y como estas se reflejan en el rendimiento laboral docente que se tiene en la institución. Así mismo se ha logrado identificar indicadores que contribuyen a conservar la motivación y el compromiso institucional; buscando un mayor nivel participativo con un mayor índice de satisfacción para todos.

El objetivo general del estudio se centra en analizar el factor de correlación entre las variables clima organizacional y el rendimiento laboral docente en una institución educativa de la zona norte de la provincia de Lima, desarrollado en el año lectivo 2019. Así mismo los objetivos específicos son: determinar las características que presenta el clima organizacional actual en la institución en mención; así mismo conocer las particularidades que presenta el rendimiento laboral docente de la institución educativa donde se realiza el estudio; y por último analizar el resultado de la correlación entre las dimensiones que presenta el clima organizacional con las dimensiones de la variable rendimiento laboral docente.

La hipótesis general de la investigación queda formulada en los siguientes términos: el clima organizacional de la institución educativa en la cual se realiza el estudio se encuentra caracterizada debido a que se tiene bajos niveles motivacionales, de comunicación; es necesario desarrollar una mayor confianza y participación entre todos los miembros que conforman la institución; dichas condiciones favorecerán el desarrollo de un mejor rendimiento laboral docente; favoreciendo una mejor relación a nivel interpersonal; así como también contribuirá a una mayor responsabilidad en lo que respecta al rendimiento laboral docente.

II. MARCO TEÓRICO

Zheila (2014); desarrollo una investigación en la república de Ecuador sobre el rol del docente que se desarrolla en el clima institucional y como se relaciona con los aprendizajes en el colegio Sara Serrano de Maridueña del cantón Huaquillas de la provincia de El Oro. El objetivo general del estudio se centra en poder ejecutar e implementar una propuesta de gestión gerencial; la cual se basa en el desarrollo del ejercicio docente. las conclusiones a las cuales arriba el estudio señala que el docente sobrevalora su desempeño profesional; considera estar realizando un buen trabajo; sin embargo, en la práctica no ocurre tal efecto y esta concepción está alejada de la realidad. Sin embargo, se ha encontrado un hecho importante el cual señala que los docentes están dispuestos para asumir nuevos desafíos y de esta manera mejorar sus funciones. Así mismo se ha podido evidenciar que los docentes han podido reflexionar sobre su práctica laboral y de esta manera poder formular propuestas que beneficien a toda la comunidad educativa. También dentro de la evaluación se ha podido encontrar que los docentes se encuentran comprometidos con el cambio y el mejoramiento constante.

Sánchez (2013); desarrollo un estudio en México; el cual estuvo orientado a analizar los resultados que presenta el clima laboral y el desempeño docente en una unidad educativa del distrito federal de México. El objetivo del estudio se centra en medir el clima laboral y su relación con el desempeño profesional; con la finalidad de poder definir estrategias que mejoren el contexto actual. La medición de las variables se ha efectuado por medio de la aplicación de instrumentos diseñados para tal fin. La investigación concluye que existe un clima dominante dentro de la institución educativa; el cual también conocido como un sistema consultivo. Así las dimensiones de trabajo personal, supervisión, capacitación y desarrollo son significativas en su correlación con el desempeño laboral. Por otra parte, la dimensión de orgullo de pertenencia del clima organizacional presenta una correlación positiva. Por último, se obtiene que los factores intrínsecos de mayor incidencia es la satisfacción, motivación, productividad, esfuerzo y desempeño de los docentes

Hartog (2015); en su trabajo de investigación desarrollado en Piura, referente a la percepción de los docentes sobre del clima laboral en una institución educativa; se tiene que el objetivo general es poder conocer las características que presenta la percepción; encontrándose que las dimensiones de las variables son determinantes. La autora concluye que los docentes consideran que el clima laboral es bueno; sin embargo, un grupo que constituye un 27,5% de la muestra considera que el clima presenta un resultado bajo y regular. Los docentes perciben que la comunicación es esencial; así como también la confianza; pero que estos factores dependen en un alto grado de la gestión institucional. La autora también señala que existe un buen nivel de confianza en la comunidad docente de la institución; aunque podría continuar mejorando para beneficio de todos. Por último, se recomienda elaborar un plan de mejora el cual debe de aplicarse de manera sostenida para continuar con el crecimiento institucional y aportar hacia la calidad y excelencia educativa.

Albañil (2015); desarrollo también la región Piura una investigación la cual aborda también el tema del clima laboral y la participación en una Institución Educativa de región Piura. El objetivo del estudio se centra en describir las características que presenta el clima laboral que se desarrolla en la institución; determinando las dimensiones e indicadores que se presentan como determinantes en el estudio. Las conclusiones que más destacan en el estudio señalan que la comunicación es una característica que debe de mejorar en la comunidad educativa y de ellos son conscientes los docentes; incluso se señala que el personal administrativo mantiene muy poco respeto hacia el equipo directivo de la institución. Se tiene que el 50% de los docentes declara que el clima laboral es calificado como regular. La autora destaca el hecho de que los docentes presentan satisfacción con respecto al ejercicio de su labor; sin embargo, se tiene que mejorar la gestión institucional; se recomienda que se debe de otorgar reconocimiento a los docentes que realizan una buena labor educativa.

El clima organizacional, tiene distintas denominaciones se le conoce también como clima laboral o institucional; así mismo a lo largo del tiempo ha presentado varias conceptualizaciones dependiendo de la teoría científica bajo la cual se analiza su

contexto. Brunet (2004); considera que el concepto de clima organizacional no posee un consenso en cuanto al rol que se debe de asumir dentro de una organización.

Silva (1996); mencionado en Orbegoso, (2010); considera que el clima organizacional presenta tres perspectivas; la primera de ellas considera que el clima organizacional responde a un conjunto de acciones tangibles que median en el comportamiento de sus integrantes; es decir que los miembros tienen percepciones similares. El segundo enfoque considera que el clima laboral se asocia al estado de animo de sus integrantes y depende de cómo el colaborador analiza el contexto en el cual se encuentra desde su propia experiencia; por tal razón llegar a una definición desde esta óptica sería poco probable; ya que cada quien tiene una interpretación de los hechos. Por último, el tercer enfoque busca una definición integradora que concilia una perspectiva física de la organización con las tipologías individuales que la integran. Dicho de otra manera, el clima se desarrolla dentro de la organización de ello depende su interacción en los individuos de forma recíproca, tomando en consideración el entorno en el cual se desarrolla.

Ramos (2012); considera que el clima institucional se encuentra asociada a la calidad de vida laboral; además de ello presenta una influencia muy grande en la productividad; así como también en el progreso del talento humano en una institución. Sin embargo, hay que también precisar que no existe una conceptualización precisa respecto al clima organizacional.

Rodríguez (1999), considera que estudiar el clima organizacional inicia en la década de los sesenta; con las investigaciones formuladas por Kurt Lewin; quien manifestaba que el comportamiento se encuentra en relación a las interacciones entre el entorno y la persona.

Fernández y Sánchez (1996), basan sus investigaciones, en los estudios realizados por Halpin y Croft (1963); quienes consideran que el clima parte de la psicología industrial y organizacional; así mismo el autor considera que este concepto es el resultado de varias teorías que han aportado a la construcción del pensamiento; mezclando el enfoque de gestalt y enfoque funcionalista. El primero de los enfoques

se basa en la percepción; es decir que la suma de las partes es diferente del todo. Pérez (2008); considera que el enfoque de gestalt se basa en los siguientes principios; que la suma de las partes es mayor que el todo; así como el todo puede tener tipologías propias; distintas de las partes; por último, el todo puede ser independiente de las partes que lo integran.

Brunet (2004); considera que el enfoque de gestalt considera que las personas perciben el mundo en base a los criterios inferidos y percibidos; comportándose de acuerdo a como ven el mundo; la percepción es esencial en el mundo laboral y este influye en la conducta de los colaboradores. El autor también considera que aporte funcionalista brinda un ambiente favorable a la persona y tiene directa influencia para la conducta y la forma de pensamiento de la persona; destacándose las diferencias personales. Bajo la perspectiva señalada se tiene que un colaborador al relacionarse con su medio adquiere la capacidad de poder establecer el clima laboral que desea.

Ambos enfoques presentan un equilibrio en relación a la persona que busca el contexto ideal y la persona que requiere la información como medio laboral para saber de la conducta que debe de adoptar para alcanzar el equilibrio. Por esta razón el clima laboral aporta a la construcción de la personalidad y brinda una imagen que beneficia a los colaboradores.

Rodríguez (1999); define al clima organizacional como las percepciones que se comparten en una institución; en el cual se desarrollan relaciones interpersonales dentro de un ambiente físico y que generan regulaciones de carácter formal; bajo tal concepción el clima es un conjunto de apreciaciones que tienen una visión evaluativa y valorativa dentro de un sistema formal. La visión de cada persona aporta de manera efectiva desde la comunicación interactuando dentro de la normatividad institucional.

Méndez (2016); considera que el clima organizacional; se define como un ambiente propio el cual es percibido y producido por la persona en concordancia con las condiciones que se encuentran dentro de un procedimiento de interacción social y bajo la estructura organizacional; la cual se expresa por medio de variables; tal

como: motivación, objetivos, liderazgo, control, relaciones interpersonales, toma de decisiones, cooperación, etc.; las cuales se encuentran orientadas hacia la percepción; creencias, grado de participación y actitudes; todas estas características determinan la satisfacción, el comportamiento y el nivel de eficiencia en el campo laboral.

Chiavenato (2015); define al clima organizacional como el estudio de las personas y colectivos que interactúan dentro de las organizaciones. Estudia la influencia de todos los participantes dentro de la organización; así mismo también simboliza la interacción e influencia que se manifiesta de forma recíproca entre sujetos e instituciones. Al autor considera que el clima organizacional aporta al campo del conocimiento para poder comprender de mejor manera el desarrollo organizacional y trabajar en pos de su crecimiento; así mismo también enfatiza que la interacción se genera entre todo el capital humano que conforman la empresa; sin embargo hay que tener en cuenta que las influencias pueden ser positivas o negativas y que tienen efecto dentro de la organización.

Las teorías del clima organizacional surgen en base a los estudios de varios autores; los cuales explican de diferente manera el tema; esta condición permite analizar los temas de causa y efecto sobre su naturaleza. Las teorías que sean tomado como referente en la presente investigación es la teoría de clima organizacional de Rensis Likert y la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo; dichas teorías aportan a la visión del estudio.

Likert (1967); citado en Brunet (2004); desarrolla la llamada teoría de los sistemas; la cual toma como base el comportamiento que los colaboradores y las condiciones que perciben; teniendo en cuenta sus capacidades y valores. Así mismo declara que la reacción de una persona está en función de su percepción; el autor señala que es importante la percepción de las personas lo cual no necesariamente se encuentra acorde a la realidad objetiva. Así mismo hay que tener en cuenta que es la percepción la que establece el tipo de conducta que una persona adopta.

Likert; clasifico en cuatro factores los que tienen que ver con el clima: el primero de ellos la posición jerárquica que la persona ocupa en la organización, así como el salario que se le asigna; el segundo los parámetros ligados al medio en el cual se desarrolla, a las tecnologías y a la distribución misma del sistema organizacional. La tercera asociada a la percepción que tienen los subordinados y los directivos respecto al clima organizacional. Y por último la cuarta se encuentra asociada a los factores de tipo personal como las actitudes, la personalidad y la satisfacción.

Likert, también señala que existen tres variables asociadas al clima organizacional; las cuales determinan las características de una organización; y las expresa de la siguiente manera: la variable causal es independiente; la cual determina el sentido de una organización y la evolución de sus resultados distinguiéndose dos características: pueden ser transformadas o modificadas, también agregarse nuevos conceptos y variables independientes de causa y efecto.

Likert; considera una segunda variable denominada intermedia; la cual responde al estado interno y a la salud ocupacional de la empresa; tiene en cuenta la motivación y las actitudes; así como también los objetivos del rendimiento laboral; la efectividad de la comunicación y la toma de decisiones entre otras acciones. Por último, una tercera variable las finales, la cual es de tipo dependiente; lo cual refleja el resultado obtenido por la institución como la productividad, las ganancias y pérdidas; los gastos; lo cual sumado da como resultado la llamada eficacia de una organización.

Brunet (2004); considera que la combinación de las variables descritas en los párrafos anteriores determina los tipos de clima organizacional: autoritario y participativo. El autoritario se clasifica en autoritarismo paternalista y autoritarismo explotador; y el clima participativo; se clasifica en participación en grupo y clima consultivo.

El clima autoritario explotador se caracteriza porque no existe confianza en los colaboradores o empleados. Las decisiones en su mayor parte, así como los objetivos son determinados por quien gerencia la organización. Los colaboradores laboran en base al miedo, amenazas y castigos y muy ocasionalmente recompensas.

No hay interacción entre los miembros de la organización; existe una atmosfera de desconfianza; la comunicación sólo se da por medio de instrucciones y directrices que se debe de desarrollar.

El clima autoritario paternalista se caracteriza por tratar a los colaboradores de manera condescendiente; la igual que el anterior las decisiones son asumidas por quienes gerencian en su gran mayoría. Las recompensas y castigos son utilizados como elementos motivadores; se trabaja de forma aparente sobre un ambiente estructurado y estable.

El llamado clima consultivo se caracteriza porque los directivos depositan su confianza en los colaboradores; a quienes se les permite también ser partícipes en las decisiones a nivel inferior; se hacen uso de recompensas y ocasionales castigos de forma motivadora; se toma en cuenta la estima y prestigio de los empleados; existe un adecuado clima de trabajo entre subordinados y superiores en base a la responsabilidad; así mismo puede decirse que el ambiente presenta dinamismo y los objetivos trazados son alcanzables.

Por último, las características que presenta el clima denominado participación en grupo; se basa en la plena confianza entre los empleados, las decisiones no son direccionadas por la dirección de forma única; existe una mayor participación de todos los colaboradores; lo cual implica que la comunicación fluye de manera dinámica; así mismo han desarrollado una muy buena motivación y participación de todos sus elementos; se insta en mejorar las condiciones de trabajo y por ende incrementar el rendimiento laboral por objetivos que pueden alcanzados. En este tipo de clima se configura una relación de confianza y amistad; así mismo los colaboradores se encuentran identificados con los fines institucionales.

Brunet (2004); considera que mientras el clima se acerque más a las características que presenta la participación en grupo; se tendrán mejores resultados y las relaciones serán más buenas. Finalmente podemos afirmar que las organizaciones deben de orientarse al desarrollo de un clima participativo; lo cual aporta en la línea de identificación generando confianza y un adecuado ambiente de trabajo.

A continuación, se describen las dimensiones e indicadores que afectan el clima laboral; los cuales aportan en el desarrollo de sus características; las cuales se describen a continuación: comunicación, motivación, confianza y participación.

La comunicación; tal como considera Chiavenato (2014) transmite la información entre personas y de una institución a otra. Robbins (2004); considera que la comunicación abarca la transferencia, así como también comprender los significados; es decir que se debe de comprender el mensaje que se recibe. Newstrom (2011) manifiesta que la comunicación es esencial para las organizaciones; incluso el desempeño depende de ella, así como la satisfacción en el trabajo.

La comunicación también puede presentar desventajas ya que puede distorsionarse por los medios que se comunican; su principal medio es la oralidad; sin embargo, también la comunicación es escrita y formal, por medio de los conductos adecuados y formales como cartas, memorandos, correos electrónicos, etc.; su ventaja de estas características se tiene en la existencia de un registro cronológico. También existe la comunicación no verbal; la cual está asociada a nuestros movimientos y registro de carácter físico; lo cual implica que existe de por medio un resultado que está en atención al grado de simpatía o interés que se desarrolla entre las personas.

La motivación, de acuerdo con Chiavenato (2014); señala que no existe consenso para definir el término; sin embargo, se enfatiza los factores de estimulación y de desarrollo de acciones en atención a lograr las metas que se señalan dentro de la institución; con las cuales se siente identificado lograr y alcanzar; así mismo la motivación se relaciona a deseos, motivos, impulsos, voluntad, objetivos e incentivos.

Para Pérez (2008), la motivación está orientada en atención a la acción determinada; que presenta un valor para la persona y cuyo seguimiento consiste en la acción de poseerlo. Slocum (2009); opina que la motivación es una fuerza representativa en el interior de las personas que conduce a un comportamiento específico para el logro de una meta. Littlewood (2008, citado en Uribe, 2015) considera que la motivación implica el grado de preocupación de los empleados por el desarrollo de la calidad de su trabajo y el involucramiento en el mismo; asociándose a la responsabilidad y

compromiso con la labor que realiza; buscando el éxito en función de su propio esfuerzo.

La confianza, en términos de Robbins (2004), se define como la esperanza de manera positiva que condice al desarrollo de oportunidades que se desarrollan por medio de obras, palabras y decisiones. Robbins & Coulter (2010); consideran que la confianza se basa en la integridad, el liderazgo y el carácter; la confianza es sinónimo de credibilidad. Carbonell (2003); la confianza tiene su origen en la emocionalidad y se desarrolla bajo acciones de responsabilidad y compromiso; así como el conocer a la persona.

Por último, tenemos a la participación; la cual en términos de Newstrom (2011); se define como el compromiso emocional y mental de los colaboradores; que contribuyen para alcanzar las metas trazadas. Desde esta perspectiva se presentan tres elementos: compromiso, responsabilidad y contribución; de todos los colaboradores que están comprometidos con la institución. Hay que tener en cuenta que la participación propicia el desarrollo de la motivación de los trabajadores; generando iniciativa y creatividad. Así mismo Chiavenato (2014); supone que encargar la autoridad y poder permitir a los colaboradores su participación en la toma de decisiones institucionales genera flexibilidad, velocidad y capacidad de respuesta dentro de la organización.

El desempeño docente hoy en día es un tema de vital importancia para el desarrollo del sistema educativo; el docente es el agente principal que propicia el cambio, la innovación y la calidad. Montenegro (2007) considera que el desempeño docente es el factor esencial que transmite por medio del servicio educativo. La Ley de Educación señala en el artículo 56°; que el docente el agente principal del proceso educativo y contribuye al desarrollo del mismo; así como a la formación del educando atendiendo al desarrollo humano. Así mismo desarrollar la idoneidad profesional es una cuestión esencial basada en la solvencia moral; la salud mental y física; sin generar riesgo en los estudiantes. La ley también enfatiza que el docente se debe encontrar preparado profesionalmente para el ejercicio y desarrollo de su función; asegurando la calidad educativa.

Hay que tener en cuenta que la evaluación del desempeño docente tiene como finalidad el mejoramiento de la calidad educativa. Valdés (2009); señala que la evaluación del desempeño docente; puede analizarse desde dos perspectivas: una teórica y otra operacional. La perspectiva teórica implica que la evaluación constituye un proceso sistemático; por medio del cual se obtienen datos fiables y válidos; con la finalidad de poder valorar y comprobar los efectos en el campo educativo. La definición operacional implica el análisis de dimensiones tales como: capacidades pedagógicas, disposición docente, responsabilidad laboral y relaciones interpersonales entre los miembros que integran la comunidad educativa.

Montenegro (2007); señala que el desempeño docente es el factor esencial de la calidad del servicio educativo; para poder alzar dicho objetivo es necesario la calificación de profesionales competentes e íntegros que sean capaces de asumir las exigencias que presente el contexto a nivel básico y específico asegurando la calidad educativa. La evaluación del desempeño docente evalúa las competencias de forma objetiva, sistemática y estandarizada; lo cual ayuda a la mejora de la práctica docente y por ende la calidad educativa

De Chaparro, Romero, Rincón y, Jaime (2008), manifiestan que la evaluación docente puede ocasionar sentimientos no favorables; como el rechazo o temor; el control o el castigo; sin embargo, deberá de apostarse por el perfeccionamiento continuo; lo cual favorece el perfil de un buen docente. Montenegro (2007); considera que la evaluación facilita la labor educativa; por medio de la cual se busca la mejora continua; así como también la satisfacción docente; esta condición propicia el desarrollo de la mejora continua, apuntando a la calidad para el beneficio de todos. Así mismo la evaluación del desempeño del docente aporta al mejoramiento de la calidad educativa; permitiendo el beneficio de la comunidad en general.

Para poder desarrollar la función y competencia docente; se debe de tener una serie de habilidades que aporten al desarrollo del ejercicio docente; ofreciendo una educación de calidad; teniendo como base estos lineamientos el Ministerio de Educación del Perú – MINEDU (2012); propuso una reflexión y revisión del buen desempeño docente; creando un marco normativo; especificando competencias y

funciones para asegurar la calidad educativa. El Marco del Buen Desempeño docente presenta cuatro dominios: preparación del aprendizaje; enseñanza que genera el aprendizaje; desarrollo profesional e identidad; y por último participación en la gestión institucional.

Valdés (2004); declara que las dimensiones que afectan de forma directa el desempeño docente son las capacidades pedagógicas docentes, la responsabilidad laboral, los vínculos emocionales y las relaciones interpersonales. De acuerdo con Hernández y Sancho (1993); las capacidades pedagógicas no únicamente se centran en el conocimiento de la asignatura que se imparte; sino que implica lograr el aprendizaje por parte de los estudiantes.

De la misma manera la emocionalidad en términos de Robbins (2013); señala que se refiere al afecto, el estado de ánimo y las emociones. El autor considera que las emociones tienen direccionalidad y pueden ser también intensas. El estado de ánimo son sentimientos con menos intensidad que las emociones y por lo general surgen por una condición específica. El autor también señala que las emociones son calificadas como positivas o negativas; no existe un término medio.

El desempeño docente también tiene como base la responsabilidad; Valdés (2004); considera; que es un factor con una fuerte carga moral; la cual se desarrolla en el cargo que ocupa la persona; así mismo la responsabilidad es una capacidad que se debe de aceptar y reconocer las consecuencias de nuestros actos libre y voluntariamente. Por tal razón la responsabilidad implica hacer lo correcto, en el momento correcto y dentro de los límites que establece el actuar correcto: siendo completamente responsable de sus actos.

Para Pérez & Gardey (2008); las relaciones interpersonales constituyen una interacción de carácter específico entre dos o más personas; cabe mencionar que las personas constantemente se encuentran bajo interrelación durante toda su vida. El ser humano por su naturaleza es un ser sociable. En el entorno educativo la educación es un medio de socialización y por ende toda la comunidad educativa se encuentra en estrecha relación de manera constante.

Valdés (2004); señala que los docentes deben de desarrollar a capacidad de poder aceptar las múltiples opiniones de los demás miembros que conforman la comunidad educativa y los que se encuentran fuera de ella. Así como también debe de tenerse en cuenta la diversidad de sentimientos que poseen los estudiantes y tener también el respeto hacia todo tipo de diferencias; sean estas de género, situación económica, sociales o de etnias. Lo importante es el desarrollo de debates; sin coerción de libertad; ni juzgamientos previos.

Tal como se ha podido analizar tomando en cuenta la diversidad de la información consultada tenemos que una institución sea esta educativa o no; y el desempeño laboral; son variables que se encuentran muy relacionadas o vinculadas. Diversas autoras consideran que un adecuado clima laboral favorece de manera efectiva el desarrollo de una organización; aportando de manera efectiva en su desarrollo y generando la llamada ventaja competitiva. Diversos estudios han demostrado que el clima laboral favorable propicia la motivación en los colaboradores y aporta al mejor desempeño de sus funciones; ayudando al logro de objetivos personales y organizacionales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

La presente investigación se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo; de acuerdo con Hernández (2016); este enfoque se utiliza para poder recolectar datos y por medio de la sistematización de los mismos poder demostrar la hipótesis; se hace uso de análisis estadístico en función de los estadígrafos de tendencia central; así como el uso de la estadística no paramétrica. En el proceso del desarrollo de este estudio se ha delimitado el problema; se han formulado los objetivos del estudio; así como también se ha realizado la revisión de la literatura que permitió la construcción del marco teórico. Por medio de la aplicación de instrumentos se sistematizo la información en el apartado de resultados; los resultados fueron comparados con otros trabajos desarrollados lo cual genero la discusión de los mismos, para finalmente formular las conclusiones y recomendaciones del estudio realizado.

Así mismo cabe destacar tomando como partida también a Hernández (2016); la investigación que se presenta es de tipo descriptiva explicativa; ya que las variables se correlacionan; el valor que será analizado es un coeficiente de correlación que dependiendo de los resultados de la prueba piloto; se ha hecho uso del Rho de Spearman. Esta condición se explicada al detalla en los siguientes apartados a desarrollar. Sin embargo, este tipo de investigación sólo aporta una interpretación de carácter numérico estadístico. Hay que tener en cuenta que los instrumentos aplicados han pasado por una prueba de confiabilidad; en la cual se aplicó el coeficiente de Crombach.

El diseño de la investigación que se ha trabajado es el llamado no experimental. De acuerdo con Hernández (2016); los diseños no experimentales no permiten la manipulación de las variables; las cuales son medidas y cuantificadas en el contexto actual que se encuentran. Así mismo dentro del diseño no experimental se ha optado por el tipo transversal que indica que los instrumentos fueron aplicados en un mismo tiempo y contexto.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional.

Conceptualmente Gibson (1983); considera que el clima organizacional constituye un conjunto de actitudes que son compartidas entre los miembros que integran la comunidad educativa; bajo la cual se comparte el conocimiento; las creencias, los mitos; la comunicación, los sentimientos y las acciones.

Operacionalmente el clima laboral en una institución educativa desarrolla ciertas dimensiones que nos brindan su interpretación: la filosofía organizativa; la motivación, la comunicación; los valores institucionales; la personalidad modal y las manifestaciones físicas e institucionales. Así mismo la escala de medición es la ordinal

Variable 2.: Rendimiento laboral docente.

El rendimiento laboral docente, conceptualmente está dado por el desarrollo de procedimientos que se encuentran en base al ejercicio de capacidades, habilidades, destrezas y actitudes. Las actitudes se desarrollan en orden personal, pedagógico y administrativo por parte del docente. Todas estas condiciones permiten poder evaluar la responsabilidad; así como también la eficiencia; dentro de la conducción del entorno institucional.

Operacionalmente el rendimiento laboral docente; implica el análisis de varios factores o dimensiones; los cuales son: aceptación, liderazgo, valoración personal, cumplimiento de la normatividad; interacción; institucionalidad; dominio metodológico; dominio curricular y disciplinar; así como también la conducción de manera efectiva del proceso de enseñanza – aprendizaje; se debe de tener en cuenta también los procedimientos de la investigación metodológica científica; el uso de recursos; el uso de espacios y tiempos; así como también tener en cuenta la capacitación permanente en lo referente al diseño curricular. La escala de calificación o la medición de la variable se realiza en la escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo.

La población en términos de Hernández (2016); se define como un conjunto de elementos con características comunes en la cual se define el desarrollo de la investigación; en este grupo de personas se aplicarán los instrumentos necesarios para poder arribar al resultado de la información. La población en nuestro caso está definida en una institución educativa del distrito de Comas; en la provincia de Lima; la cual corresponde a 56 docentes repartidos en ambos turnos de atención de la institución educativa.

La muestra; tal como señala Hernández (2016); es una parte representativa de la población, con las mismas características; en nuestro caso; no existe muestra a seleccionar ya que los elementos considerados en el proceso educativo; están dados por la totalidad de los docentes que laboran en la institución; sin embargo, si se tendrá en cuenta ciertos criterios que establece el procedimiento investigatorio y que se exponen a continuación.

Los criterios de inclusión que se han tenido en cuenta en el desarrollo del estudio es que la muestra está conformada única y exclusivamente por docentes que laboran en la institución educativa donde se ha realizado el estudio y que se encuentran laborando en el presente año lectivo, así mismo otorgaron su participación en el desarrollo del estudio. Los criterios de exclusión a tener en cuenta están dados por los docentes que no se encuentran laborando por razón de haber pedido licencia de trabajo en el presente año lectivo y por aquellos que no otorgaron su conformidad de participación en el desarrollo de la investigación; los cuales son un total de 6 docentes; quienes se encuentran en esta condición. Por tal razón la muestra a considerar son únicamente 50 docentes en su totalidad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En el desarrollo del estudio se aplicaron técnicas e instrumentos de investigación diseñados en atención a las variables de estudio. Con relación a las técnicas estas fueron de gabinete y de campo. Dentro de las técnicas de gabinete se hizo uso de la

observación directa; la cual permitió analizar en detenimiento la situación problemática por la que transita la institución educativa del distrito de Comas; así mismo se aplicó la encuesta; por medio de esta técnica se aplicaron los cuestionarios que han medido las variables del estudio; teniendo en cuenta que para poder aplicar de forma efectiva dichos cuestionarios se aplicó como primera acción; una prueba piloto con la finalidad poder contar con la fiabilidad y confiabilidad de los instrumentos; siendo los resultados muy favorables para el estudio.

El resultado del alfa de Crombach de la variable clima laboral arrojó un resultado de 0,865 este valor implica que el instrumento es confiable; así mismo el cuestionario referente a la variable rendimiento laboral docente arroja un valor de 0,812 en lo que respecta al alfa de Crombach; siendo este también un valor aceptable.

Así mismo se hizo del análisis documental por medio del cual se permitió analizar la información que proporcionan las fuentes primarias y secundarias respecto a las teorías y marco teórico consultado; respetando el derecho de autor y realizando el debido asiento bibliográfico. El análisis de la información se registra en atención a la clasificación de las variables y su operacionalización.

3.5. Procedimientos.

Después de haber sistematizado la información de manera ordenada en atención a la operacionalización de las variables; se procedió a aplicar la estadística descriptiva, teniendo en claro los estadígrafos de tendencia central; así como también las pruebas de hipótesis y la prueba de normalidad de los datos obtenidos. En el procesamiento de la información se hizo uso de tablas y gráficos, los primeros recogen las frecuencias de respuesta y los porcentajes de la calificación de los instrumentos aplicados.

Los resultados gráficos se elaboraron únicamente en función de los porcentajes obtenidos de las mismas pruebas con la finalidad de poder tener una mayor comprensión de los mismos. La elaboración de los resultados estadísticos se hizo por medio de la aplicación del software SPSS en su versión 26 para Windows; así

mismo con la finalidad de poder tener una presentación de mayor impacto visual los gráficos fueron realizados en Microsoft Office Excel; tal como se muestra en el capítulo siguiente

3.6. Método de análisis de datos.

En el desarrollo del estudio se aplicaron métodos científicos y métodos estadísticos; los primeros responden a la Metodología de la Investigación; tales como el inductivo – deductivo; y el analítico – sintético; el uso de dichos métodos ha permitido la construcción del llamado marco teórico; en atención a la información que se ha trabajado para poder condensar el informe final de investigación. Con respecto a los métodos estadísticos estos dependen de la aplicación de la estadística descriptiva; los cuales también se han trabajado por medio del SPSS.

3.7. Aspectos éticos.

Los aspectos éticos que se han tenido en cuenta en la elaboración del presente informe de investigación son: el respeto por los informantes; al haber hecho uso del consentimiento informado para la participación de los docentes que de forma anónima han brindado la información sobre las variables evaluadas. Así mismo se ha aplicado la correcta aplicación de citas y referencias bibliográficas respetando las normas de los autores sobre los cuales se ha tomado la postura teórica que adopta el presente estudio. Así mismo se ha hecho uso del protocolo de investigación que la Universidad César Vallejo ha establecido para la Escuela de Posgrado en atención a la presentación de los informes de investigación.

IV. RESULTADOS

En el apartado siguiente se describen los resultados obtenidos de la evaluación del clima laboral y el rendimiento laboral docente. el primero de ellos obtiene los siguientes resultados: el 24% de los docentes resulta en un valor alto del Clima Laboral; así mismo un 56% se encuentra en el intervalo medio y el 20% restante en el intervalo bajo. Esta situación de manera general nos indica que los docentes no presentan un adecuado clima de trabajo dentro de la institución educativa.

Tabla 1

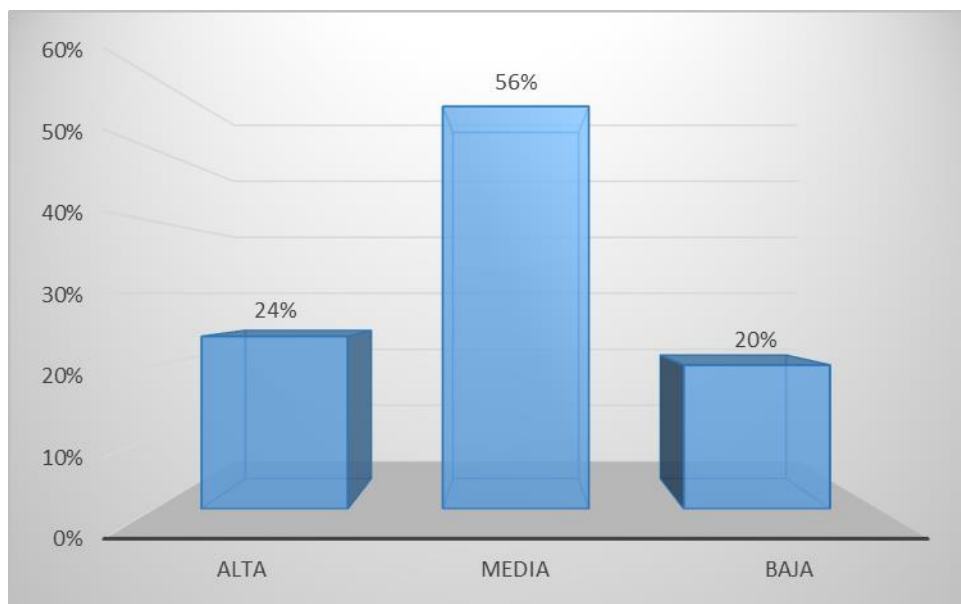
Resultados del Clima Laboral.

| INTERVALOS | FRECUENCIAS | PORCENTAJES |
|------------|-------------|-------------|
| Alta | 12 | 24% |
| Media | 28 | 56% |
| Baja | 10 | 20% |
| TOTAL | 50 | 100% |

Nota: Elaborado por: Moyra Janeth, Mendes Encalada.

Grafico 1.

Resultados del Clima Laboral.



Nota: Elaborado por: Moyra Janeth, Mendes Encalada.

Para una mayor comprensión evaluativa del clima laboral este se presenta en atención a las dimensiones que la componen. La primera de ellas la comunicación obtiene un 20% en el intervalo alto; seguido de un 56% en el intervalo medio y el 16% en el intervalo bajo. La comunicación ha evaluado aspectos como la fluidez de la información; el traslado de la misma; el nivel de aceptación de propuestas y la funcionalidad de las normas. Por los resultados obtenidos se observa que hay muchos aspectos que deberán de ser mejorados de manera paulatina.

La segunda dimensión analizada fue la motivación; cuyo resultado nos presenta que en el intervalo alto tenemos a un 16%; en el intervalo medio a un 64% y en el intervalo bajo a un 20%. Esta situación revela el grado de satisfacción entre los miembros que conforman la comunidad educativa de la institución; califica también el grado de reconocimiento sobre el trabajo que se realiza; como perciben los docentes su profesionalismo; cómo se valora; el grado de autonomía que presenta; si los docentes se sienten motivados; las condiciones de trabajo si favorecen el desarrollo de su motivación; la construcción de relaciones interpersonales; el reconocimiento en el trabajo; y el prestigio profesional; todos estos aspectos deberán de mejorarse de manera progresiva y continua en aras de una mejora calidad educativa.

La tercera dimensión es la confianza; cuyo resultado es el siguiente el 22% se encuentra en un intervalo alto; un 48% en el intervalo medio y el 30% restante en el intervalo bajo; tal como se describe en la tabla 2. Sin embargo, los aspectos que evalúa esta dimensión y los que habrá que mejorar de manera continua son: la confianza entre los miembros de la comunidad educativa; así como también el grado de sinceridad en las relaciones entre los miembros de la institución; el respeto por los espacios personales y la posibilidad de poder reunirse fuera de la institución para el desarrollo del trabajo.

Por último, la cuarta dimensión está dada por la participación cuyos intervalos son: el 16% se encuentra en un intervalo alto; un 60% en el intervalo medio y el 24% restante en el intervalo bajo. Esta interpretación significa que se debe de reconfigurar la participación en las actividades institucionales con mayor frecuencia y compromiso en atención de los fines y objetivos establecidos; debe de existir una mayor

colaboración entre los miembros de la comunidad educativa; así como también desarrollar el trabajo en equipo; valorando la importancia de las reuniones institucionales y velar por una buena coordinación entre los docentes en general. Todos estos aspectos deberán ser optimizados de manera sistemática.

Tabla 2.

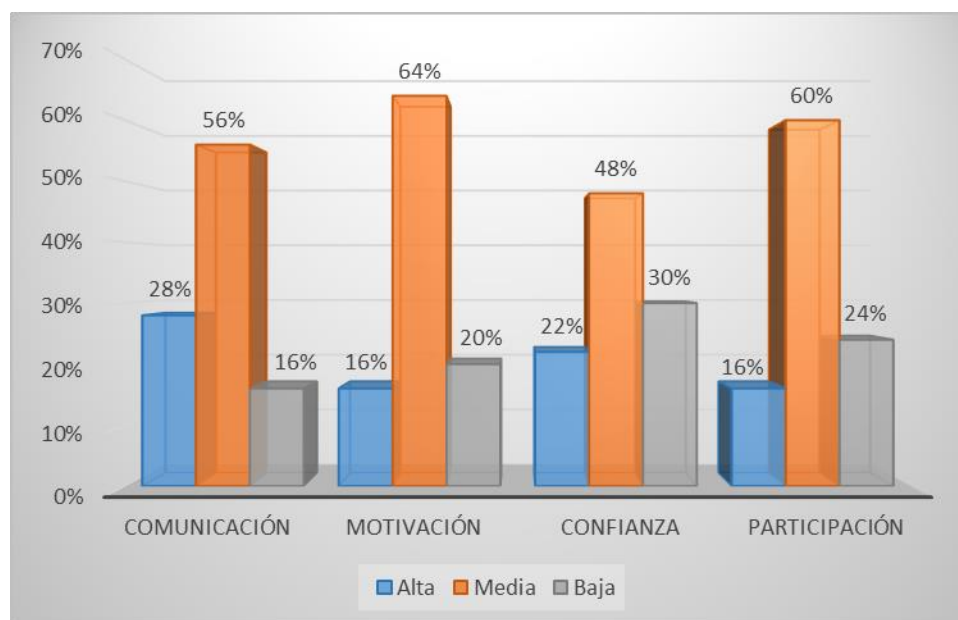
Resultado de las dimensiones del clima laboral.

| INTERVALOS | Comunicación | | Motivación | | Confianza | | Participación | |
|------------|--------------|------|------------|------|-----------|------|---------------|------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Alta | 14 | 28% | 8 | 16% | 11 | 22% | 8 | 16% |
| Media | 28 | 56% | 32 | 64% | 24 | 48% | 30 | 60% |
| Baja | 8 | 16% | 10 | 20% | 15 | 30% | 12 | 24% |
| TOTAL | 50 | 100% | 50 | 100% | 50 | 100% | 50 | 100% |

Nota: Elaborado por: Moyra Janeth, Mendes Encalada.

Tabla 2.

Resultado de las dimensiones del clima laboral



Nota: Elaborado por: Moyra Janeth, Mendes Encalada.

Así mismo se presenta también a continuación los resultados obtenidos de la variable rendimiento laboral docente; en el cual se tiene que el 16% de los docentes consideran estar en un intervalo alto; así mismo un 60% restante se encuentran en un intervalo medio y el 24% restante en el intervalo bajo; tal como se detalla en la tabla 3 que se muestra a continuación.

Tabla 3.

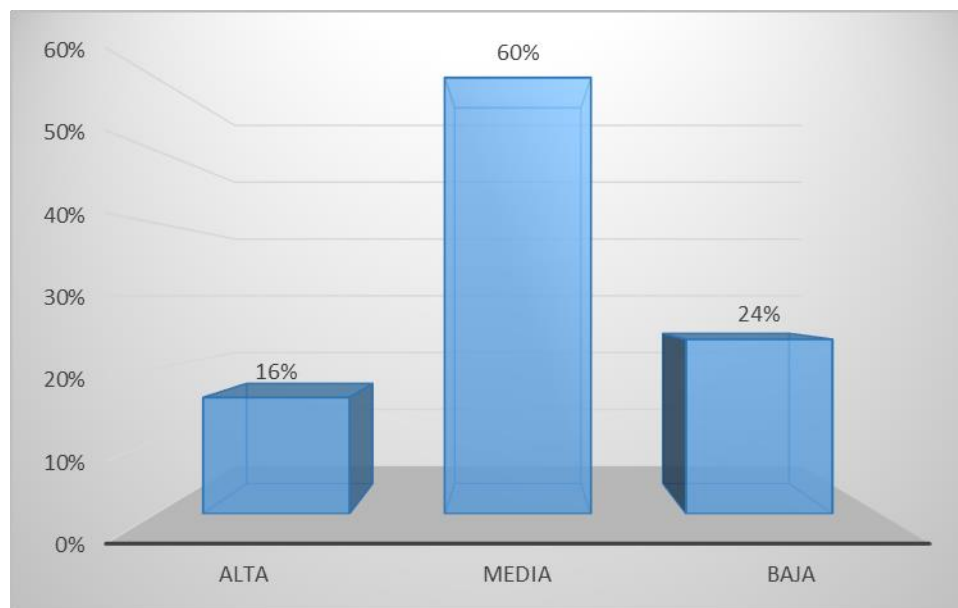
Resultados del rendimiento laboral docente.

| INTERVALOS | FRECUENCIAS | PORCENTAJES |
|------------|-------------|-------------|
| Alta | 8 | 16% |
| Media | 30 | 60% |
| Baja | 12 | 24% |
| TOTAL | 50 | 100% |

Nota: Elaborado por: Moyra Janeth, Mendes Encalada.

Gráfico 3.

Resultados del rendimiento laboral docente.



Nota: Elaborado por: Moyra Janeth, Mendes Encalada.

Con respecto a la variable rendimiento laboral docente; esta también se compone en dimensiones las cuales pasaremos a explicar a continuación. La primera de ellas corresponde a la medición de las capacidades pedagógicas la cual presenta un resultado en el intervalo alto de un 48%; seguido del valor medio en un 40% y 12% en el intervalo bajo. La dimensión denominada emocionalidad; presenta un valor de 24% en el intervalo alto; 52% en el intervalo medio y el 24% en el intervalo bajo. La dimensión responsabilidad funcional; presenta un valor en el intervalo alto de un 36%; un 40% en el intervalo medio y el 24% en el intervalo bajo. Por último, respecto a la dimensión relaciones interpersonales se tiene que el 40% de los docentes se encuentra en el intervalo alto; un 36% en el intervalo medio y el 24% restante en el intervalo bajo.

Tal como se presenta en los resultados comparando las dimensiones de la variable rendimiento laboral docente se encuentra que la que presenta un mayor desarrollo es las capacidades pedagógicas; lo cual significa que los docentes tienen dominio de las asignaturas que imparten; por tanto, son conocedores del tema. El segundo lugar está dado por las relaciones interpersonales; lo cual es un factor que aporta de manera positiva; seguido por los resultados que se encuentran asociados a la responsabilidad funcional y en cuarto y último lugar tener a las emociones; lo cual implica que los docentes deben de presentar un mayor dominio sobre la atención de su inteligencia emocional.

Tabla 4.

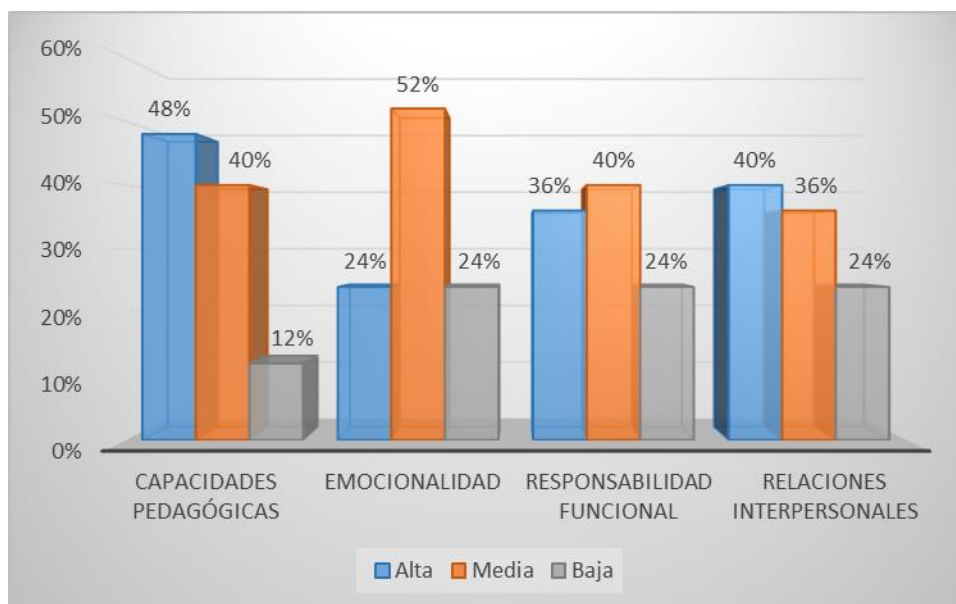
Resultado de las dimensiones rendimiento laboral docente.

| INTERVALOS | Capacidades Pedagógicas | | Emocionalidad | | Responsabilidad funcional | | Relaciones Interpersonales | |
|------------|-------------------------|------|---------------|------|---------------------------|------|----------------------------|------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Alta | 24 | 48% | 12 | 24% | 18 | 36% | 20 | 40% |
| Media | 20 | 40% | 26 | 52% | 20 | 40% | 18 | 36% |
| Baja | 6 | 12% | 12 | 24% | 12 | 24% | 12 | 24% |
| TOTAL | 50 | 100% | 50 | 100% | 50 | 100% | 50 | 100% |

Nota: Elaborado por: Moyra Janeth, Mendes Encalada.

Gráfico 4.

Resultado de las dimensiones del rendimiento laboral docente.



Nota: Elaborado por: Moyra Janeth, Mendes Encalada.

Tal como se evidencia en la prueba de hipótesis aplicada y teniendo en cuenta el valor del llamado “p”; el cual llega a un valor de 0,000 inferior al 0,05 se afirma que existe relación entre ambas variables de manera directa, positiva y significativa. Finalmente podemos afirmar que la variable clima laboral se relacionan de manera significativa con el rendimiento laboral docente en la institución educativa donde se ha desarrollado la presente investigación.

Tabla 5.

Prueba de correlación entre clima laboral y rendimiento laboral docente.

| | Rho de Spearman | Clima Laboral | Rendimiento Laboral docente |
|-----------------------------|------------------------|---------------|-----------------------------|
| Clima Laboral | Correlación de Pearson | 1 | 0,645 |
| | Sig. (Bilateral) | | 0,000 |
| | Número | 50 | 50 |
| Rendimiento Laboral docente | Correlación de Pearson | 0,645 | 1 |
| | Sig. (Bilateral) | 0,000 | |
| | Número | 50 | 50 |

Nota: Elaborado por: Moyra Janeth, Mendes Encalada.

V. DISCUSIÓN

La evaluación del clima laboral en el contexto educativo analiza el desarrollo de cuatro dimensiones tal como se ha mostrado en el capítulo anterior: comunicación, motivación, confianza y participación. Por otra parte, en lo que respecta al rendimiento laboral docente en atención de las dimensiones se ha evaluado: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad funcional y relaciones interpersonales.

El primer análisis corresponde a la dimensión comunicación la cual presenta un valor en el intervalo alto en un 28%; esta condición revela que en el interior de la institución no existe un buen nivel comunicativo; teniendo en cuenta que hoy la comunicación entre los miembros de una misma institución es esencial para poder llegar a los objetivos planificados; de esta manera se tendrá una mayor aceptación de las normas y reglamentos propios. Por otra parte, el resultado de la dimensión de la motivación en el intervalo alto se tiene a un 16% de los docentes, lo cual significa que deberá de desarrollarse mayores estrategias motivacionales con la finalidad de que la comunidad docente presente un mayor compromiso en atención de la planificación institucional. Del mismo modo la confianza sólo registra un 22% en el intervalo alto; condición que requiere una mayor atención por parte de todos los elementos que conforman la institución y finalmente la participación que alcanza un 16% en el intervalo alto; esta condición revela también que debe de otorgarse un mejor escenario en donde se requiera una mayor participación de la comunidad docente.

Chiavenato (2004); señala que las organizaciones funcionan de manera eficiente considerando esencialmente los procesos de comunicación; ya que es la base sobre la cual todos los integrantes de una misma institución entrelazan sus interrelaciones que son necesarias para poder desarrollar un trabajo cohesionado y a la vez planificado; por tanto, para poder lograr los fines institucionales en necesaria la base comunicativa que aportara en el funcionamiento útil a nivel institucional.

Tal como se parecía en los resultados de las dimensiones que corresponden al clima laboral; ninguno de los valores obtenidos alcanza un 50% en la escala alta; más existe una mayor concentración en la escala media; estos valores se encuentran por debajo de lo esperado; lo cual de nuevo permite afirmar que deberán de mejorarse de manera progresiva todos los indicadores evaluados: esta características no lleva a poder afirmar que existen fallas comunicacionales en la comunicación ascendente y descendente; generando una muy mala consecuencia para la institución educativa.

Robbins (2004); considera que la comunicación de tipo ascendente se utiliza para favorecer la retroalimentación hacia los jefes y superiores; se informa sobre el desarrollo del progreso en el cumplimiento de los objetivos y metas; así como dar a conocer la problemática reciente; por medio de este tipo de comunicación se da a conocer las instrucciones y políticas de trabajo; así como también el destalle de los procedimientos; señalando los problemas que tienen una prioridad mayor; lo cual sirve para dar una mayor retroalimentación. Así mismo hay que tener en cuenta que si los tipos de comunicación no presentan satisfacción; entonces no se encuentran asociados a metas; ya que se debe de priorizar la asignación de instrucciones para la realización del trabajo; así como también informar los procedimientos y políticas a desarrollar; priorizando la atención de problemas que demandan una mayor atención para desarrollar la retroalimentación en los docentes.

Chiavenato (2004); señala que por medio de la comunicación es posible generar un mayor interés de participación entre los docentes de la misma institución educativa; lo cual puede verse respaldado con una buena retroalimentación. Por ello el desarrollo de la comunicación ascendente y descendente; posibilitan el desarrollo de acciones que se ejecutan entre el personal directivo y los docentes en cualquier institución educativa. Una de las ventajas que se tiene al respecto sobre un buen uso de la comunicación es lograr los propósitos establecidos.

Robbins (2004); considera que las instituciones educativas funcionan de manera cooperativa; teniendo como base la comunicación; por ello los docentes deben de interactuar para poder cumplir con el logro de los objetivos institucionales. Hay que tener en cuenta que no existe una comunicación buena, entonces los docentes

tenderán a aislarse; lo cual implicara que no exista un mayor contacto entre los docentes de la misma institución educativa. Sin embargo, si existe una comunicación buena; los docentes intercambiarán ideas; pudiendo alcanzar un mayor nivel de eficiencia y mejorando por ende sus relaciones interpersonales. Finalmente se puede afirmar que la buena comunicación dentro de una institución educativa es base para poder lograr el éxito y mejorar las características del clima laboral.

Littlewood (2008), señala que la motivación presenta una gran relevancia; ya que por medio de ella los docentes se interesan por el desarrollo de su labor docente; involucrándose con los fines y objetivos que se desean alcanzar. Si los docentes no se encuentran motivados; no se podrá realizar un buen trabajo; generando consecuencias negativas en la institución. Newstrom (2011); considera que la motivación que realiza un docente frente a una determinada acción permite direccionar la gestión a nivel institucional. Por ello los docentes deben de dirigir sus conductas hacia la excelencia académica y el cumplimiento de los estándares educativos; lo cual es beneficioso para ambos.

De acuerdo a los resultados alcanzados por medio de la aplicación del cuestionario el reconocimiento de la labor realizada del profesorado demuestra debilidad en el reconocimiento del mismo y esto afecta de manera directa la motivación. Robbins (2004); manifiesta que las personas en general debido a su grado de motivación se pueden esforzar por llegar a cumplir metas; en base a una dirección, esfuerzo y persistencia; sin embargo, si los docentes no se sienten motivados; no llegaran a concretar sus metas organizacionales; generando consecuencias negativas para la comunidad educativa en general. Por tanto, se afirma que toda institución educativa debe de plantear metas altas y tener una buena motivación para que de esta manera se pueda reforzar y desarrollar el desempeño y productividad laboral.

La dimensión confianza; está referida al grado de sinceridad en el tema de relaciones; así como el respeto hacia los espacios de cada docente; considerando también la utilidad de las reuniones para continuar desarrollando el trabajo docente requerido. Los resultados obtenidos nos muestran que los docentes deben de desarrollar un mayor nivel de confianza en la institución educativa. Robbins (2004);

puntualiza que los docentes pueden construir la confianza entre la comunidad docente; ya que es base para desarrollar el trabajo en equipo; ello contribuirá a la estabilidad y la seguridad; lo cual es esencial para el desarrollo de esta categoría. La confianza debe de permitir a los docentes expresar bajo libertad lo que sienten y piensan; situación que debe de ser basada en la confianza mutua. Tal como se evidencia en los resultados la confianza debe de presentar un mayor nivel de desarrollo contribuyendo de manera efectiva al ambiente laboral.

Por último, la dimensión participación de los docentes en la institución educativa debe de propiciar el desarrollo y atención de decisiones y deliberaciones en la comunidad educativa en general; lo cual puede desarrollarse por medio de la atención de grupos de trabajo que permitan el desarrollo de la institución educativa. Newstrom (2011); considera que la participación constituye un compromiso emocional y mental de los docentes; bajo el cual se deben de alcanzar metas de grupo; compartiendo también las responsabilidades.

Los docentes deben de sentirse totalmente comprometidos con la institución educativa en la cual imparten su práctica pedagógica y el cumplimiento de sus responsabilidades. Los resultados nos muestran que los docentes no participan en las decisiones y deliberaciones dentro de la comunidad educativa; lo cual servirá para poder corregir estas acciones y formar parte de las decisiones dentro de la institución educativa. Chiavenato (2009), señala que delegar la autoridad es permitir a los docentes participar en la toma de decisiones de la institución educativa promoviendo la flexibilidad y la capacidad para poder decidir dentro de la institución.

Newstrom (2011); precisa que la participación de los docentes incrementa de manera positiva la productividad y por tanto mejora el producto. Si los docentes participan en el proceso de toma de decisiones, se sentirán con una mayor motivación y por tanto se sentirán con un mayor compromiso en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Esta dimensión también aporta en el desarrollo de la satisfacción laboral; la autoestima; y las relaciones de gerencia. Bajo esta perspectiva los docentes deben de participar en el desarrollo del proceso de toma de decisiones.

Con respecto a la variable rendimiento laboral docente; el cual también se ha analizado en el capítulo de resultados tenemos que: las dimensiones asociadas a la capacidad pedagógica docente presentan un nivel alto; esto se interpreta en el sentido de que los docentes poseen las capacidades necesarias para desarrollar el curso a su cargo. Valdés (2004); considera que dominar los contenidos educativos es esencial en el rol del docente que contribuye al buen desempeño.

Sepúlveda et al, (2012); señala que la capacidad pedagógica está dada en función del dominio de contenidos; los cuales se imparten por medio de la sistematización del proceso de enseñanza – aprendizaje. La emocionalidad presenta un resultado medio; lo cual significa que las personas deben de conocer en mayor detalle sus emociones. Robbins (2013); señala que las personas que manejan su emocionalidad es porque es capaz de poder entenderlas; contribuyendo de manera efectiva aun mayor control emocional; lo cual contribuye a un mayor desempeño laboral.

Con respecto a la responsabilidad se observa que los docentes de la institución educativa poseen dicha capacidad y se encuentran preocupados por impartir el desarrollo de las clases; así mismo interactúan de forma positiva generando un ambiente de trabajo propicio para el aprendizaje. Valdés (2004); precisa que la responsabilidad constituye un principal factor que debe de considerarse dentro de la evaluación del desempeño docente y constituye también un valor que debe de impartirse a los estudiantes. Así mismo el autor considera que los docentes deben de mantenerse dentro de los márgenes de superación constante; por medio de la capacitación lo cual se evidencia dentro del desempeño laboral.

Valdés (2004); considera que los docentes deben de atender también los problemas del contexto social y deben de mostrar preocupación en los cuales deben de participar; propiciando la confianza en la comunidad educativa para que los problemas sean atendidos en razón de prioridades.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que el clima laboral; presenta un nivel alto en un 24%; en el nivel medio se ubica en un 56% y por último el 20% se encuentra en el nivel bajo; lo cual significa que se debe de mejorar esta variable; ya que no se encuentra consolidada. Por ello el resultado que presenta sus dimensiones nos muestra que la comunicación necesita ser mejorada ya que únicamente un 20% de los docentes se encuentra en el nivel alto. Del mismo modo la dimensión motivación sólo alcanza un 16% en el nivel alto; debiendo tener mejores estrategias de participación docente. Del mismo la dimensión confianza sólo registra un 22% en el intervalo alto; lo cual revela que este aspecto también tiene que ser mejorado para poder desarrollar un mejor clima laboral. Por último, la dimensión participación registra un valor en el intervalo alto sólo de un 16%; lo cual revela muy poca participación docente en la institución educativa.
2. Con respecto a la segunda variable rendimiento laboral docente; tenemos que el resultado general se encuentra en un 16% en el intervalo alto; seguido de un 60% en el nivel medio y el 24% restante en el nivel bajo. En atención al análisis de cada una de las dimensiones que componen la variable tenemos que: el valor más alto se registra en la dimensión capacidades pedagógicas la cual en la categoría alto registra un 48%; esta condición indica que los docentes conocen el tema que imparten y tienen dominio del mismo. Por otra parte, la emocionalidad presenta un valor del 24% en el intervalo alto; así como también la responsabilidad funcional que únicamente alcanza un 36% en la categoría alto y finalmente las relaciones interpersonales que presenta un valor de 40% en el intervalo alto; lo que indica que si existe comunicación entre los integrantes de la comunidad educativa docente.
3. Finalmente, con respecto a la prueba de hipótesis formulada para lo cual se empleó la rho de Spearman; el cual al 95% de confiabilidad revela un valor de 0,645; lo cual significa que existe correlación, directa, positiva y significativa; lo cual se interpreta en los siguientes términos: existe relación significativa entre el clima laboral y el rendimiento docente en la institución educativa.

VII. RECOMENDACIONES

1. El clima laboral en la institución educativa debe de mejorar de manera paulatina se recomienda tomar los puntos de mayor urgencia como por ejemplo la comunicación la cual debe de ser clara y precisa; siendo necesario la aplicación de una evaluación de carácter periódica analizando las mejoras y avances obtenidos en un proceso que contemple la planificación educativa. Por ello se recomienda implementar los llamados círculos de calidad para poder mejorar los indicadores evaluados.
2. Por otra parte, se recomienda también desarrollar un programa en el cual se reconozca el trabajo del docente en la institución educativa; condición que también favorecería la atención del clima laboral; valorando la responsabilidad y el buen desempeño de las funciones docentes; el reconocimiento puede desarrollarse por medio de resoluciones directorales que ayudaran en el legajo del docente a una mejor calificación de su desempeño profesional; así como el reconocimiento en la comunidad educativa.
3. Por último, es necesario atender mejores propuestas dinámicas en las cuales se priorice la integración y las buenas relaciones interpersonales entre todos los miembros que conforman la comunidad educativa. Estas acciones también se evidenciarán en el desarrollo de una mayor confianza entre los miembros favoreciendo la satisfacción laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguirre, X., Botero, I., Loredó, J. y otros. (2000). Evaluación integral de la docencia: una propuesta formativa y humanista. En: J. Loredó (Coord.), Evaluación de la Práctica Docente en Educación Superior (pp. 1-35). México: Ed. Porrúa.
- Ángeles, O. (1993). El comité Nacional de Evaluación de Francia. Evaluación Educativa, 11, CIEES-CONAEVA.
- Arias, G. F. (2004). El Inventario de Comportamientos Docentes (ICD): Un instrumento para evaluar la calidad de la enseñanza. Perfiles Educativos, 4, 14-22.
- Arredondo, V. (1991). El proceso de planificación administrativa. Revista de la Educación Superior, XX, 3, 159-171.
- Arredondo, V. (1995). Papel y perspectiva de la Universidad. Colección Temas de Hoy, 4, México: ANUIES.
- Castro, J. (2000). La Motivación en el Aula” Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” Lambayeque – Perú .
- Castaños, H. (2000). Sistemas de valoración de la actividad académica en México. En: T. Pacheco y A. Díaz (Coords.), Evaluación Académica (pp. 43-63). México: UNAM-FCE.
- Corral-Verdugo, V. (2006). Modelos de toma de decisiones para la investigación organizativa conductual. Acta Comportamental, 3, 171-190.
- Corral-Verdugo, V., Frías, A. M. y González, L. D. (2001). Análisis cuantitativos de variables latentes. México: Ed. UNISON.
- Etkin, J. y Schvarstein, L. (1992). La identidad de las organizaciones. Buenos Aires: Paidós.

- Fresán, M. y Vera, Y. (2000). Evaluación de la actividad docente. En: ANUIES. Evaluación del desempeño del personal académico. Análisis y propuesta de metodología básica (pp. 105-127). México: ANUIES.
- Galindo, D. y Zwaiman, K. (2000). Un estudio empírico de la relación que existe entre la evaluación docente y el clima escolar. En: J. Loredó (Coord.), Evaluación de la Práctica Docente en Educación Superior (pp. 179-214). México: Ed. Porrúa.
- González, C. N. (2000). Una propuesta de Evaluación de Desempeño Docente en las Instituciones de Enseñanza Superior. Testis de Maestría, UNISON.
- Guevara, J. L. y Pacheco, T. (2000). Política de la evaluación de la educación superior en México. En: T. Pacheco y A. Díaz (Coords.), Evaluación Académica (pp. 138-151). México: UNAM-FCE.
- HALL, R. (2003). Organización, Estructuras Y Procesos. Bogotá: Editorial Hall Internacional
- Luna, M. (1996). Jerarquía de las dimensiones de evaluación de la actividad docente en estudios de posgrado. En: M. Rueda y J. Nieto. (Comps.), La evaluación de la docencia universitaria (pp. 99-123). México: UNAM.
- Marsh. H. y Bailey, M. (1993). Multidimensional students' evaluations of teaching effectiveness. *Journal of Higher Education*, 64 (1), 1-18.
- Martínez, R. F. (2000). Consideraciones sobre la evaluación del personal académico por parte de los alumnos. En: ANUIES. Evaluación del Desempeño del Personal Académico. Análisis y propuesta de metodología básica (pp. 129-137). México: ANUIES.
- Mateo, G. y Fernández, S. (1992). Análisis confirmatorio de la estructura dimensional de un cuestionario para la evaluación de la calidad de la enseñanza, *Investigaciones Psicológicas*, 11, 73-80.

- Nieto, J. y Maldonado, E. (1996). Expectativas de profesores y estudiantes de posgrado frente a la enseñanza tutorial. En: M. Rueda y J. Nieto. (Comps.), La Evaluación de la Docencia Universitaria (pp. 63-97). México: UNAM.
- Pérez, G. A. (1996). Paradigmas contemporáneos de investigación didáctica. En: A. Pérez, G. (Ed.), La Enseñanza, su Teoría y su Práctica. Madrid: Ed. Akal.
- Rueda, B. M. y Rodríguez, S. L. (1996). La evaluación de la docencia en el posgrado de psicología de la UNAM. En: Mario Rueda Beltrán y Javier Nieto Gutiérrez. (Comps.). La Evaluación de la docencia universitaria. (pp. 7-61) México: UNAM.
- Segovia E. (2008). Indicadores de la calidad docente para la evaluación del profesor universitario por los alumnos. Revista Española de Pedagogía, XLVIII, 196, mayo-agosto, 259-279.
- Vera, Y. (2000). Evaluación del docente en el marco del PROMEP. En: J. Loredo (Coord.), Evaluación de la Práctica Docente en Educación Superior (pp. 215-234). México: Ed. Porrúa.
- Watkins, D. y Akande, A. (1992). Student evaluations of teaching effectiveness: a Nigerian investigation. Higher Education, 24, 453-463.

ANEXOS

Anexo 1.

Operacionalización de las variables

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES |
|-----------------------------|----------------------------|---|
| Clima laboral | Motivación | <ul style="list-style-type: none"> - Complacencia. - Reconocimiento. - Independencia. - Motivación docente. - Relaciones interpersonales |
| | Comunicación | <ul style="list-style-type: none"> - Fluidez de la información. - Rapidez de la información. - Aceptación de las propuestas - Funcionalidad de las normas. |
| | Confianza | <ul style="list-style-type: none"> - Confianza - Sinceridad - Respeto por los espacios personales |
| | Participación | <ul style="list-style-type: none"> - Participación docente y toma de decisiones. - Tendencia a formar diversos grupos. - Nivel y formación del trabajo en equipo. - Nivel de valoración de las reuniones académicas. |
| Rendimiento laboral docente | Capacidad Pedagógica | <ul style="list-style-type: none"> - Dominio de temática - Comunicación - Formas de laborales - Formas evaluativas |
| | Emocionalidad | <ul style="list-style-type: none"> - Aprendizaje - Interés de los estudiantes por su aprendizaje - Motivación de estudiantes - Valores - Resolución de dudas |
| | Desempeño de sus funciones | <ul style="list-style-type: none"> - Proyectos de investigación - Logro de los objetivos institucionales - Participación en grupos de trabajo - Participación en actividades diversas - Planificación de sesiones de clase |
| | Relaciones Interpersonales | <ul style="list-style-type: none"> - Respeto - Investigación - Ambiente adecuado - Buenas relaciones |

Nota: Elaborado por: Moyra Janeth, Mendes Encalada.

Anexo 2.

Validación de Instrumento.



FICHA DE CALIFICACIÓN DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INFORME DE INVESTIGACIÓN: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL RENDIMIENTO LABORAL DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA ZONA DE LIMA NORTE, 2019"

MAESTRANTE: MENDES ENCALADA, MOYRA JANETH (ORCID: 0000-0001-8889-3840)

| Indicadoras | Criterios | Deficiente 0 – 20 | | | | Regular 21 – 40 | | | | Buena 41 – 60 | | | | Muy Buena 61 – 80 | | | | Excelente 81 – 100 | | | | OBSERVAC. |
|------------------------|--|----------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----------------------|----|----|-----|-----------|
| | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 | |
| ASPECTOS DE VALIDACION | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | |
| 1. Claridad | Esta formulado con un lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | Ninguna |
| 2. Objetividad | Esta expresado en conductas observables | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | Ninguna |
| 3. Actualidad | Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | Ninguna |
| 4. Organización | Existe una organización lógica entre sus ítems | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | Ninguna |
| 5. Suficiencia | Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | Ninguna |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---|--|---------|
| 6. Intencionalidad | Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | Ninguna |
| 7. Consistencia | Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | Ninguna |
| 8. Coherencia | Tiene relación entre las variables e indicadores | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | Ninguna |
| 9. Metodología | La estrategia responde a la elaboración de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | Ninguna |

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 15 de diciembre del 2021

Nombre y Apellidos Carlos Alberto Luque Ramos
 DNI 03584090
 E-mail: cluquera@ucvvirtual.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Carlos Alberto Luque Ramos**; identificado con DNI N° 03584090; Doctor en Educación; de profesión Licenciado en Educación; desempeñándome como docente actualmente en la Universidad César Vallejo Filial Piura; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

| INTRUMENTOS | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | MUY BUENO | EXCELENTE |
|--------------------|------------|-----------|-------|-----------|-----------|
| 1. Claridad | | | | | X |
| 2. Objetividad | | | | X | |
| 3. Actualidad | | | | | X |
| 4. Organización | | | | X | |
| 5. Suficiencia | | | | | X |
| 6. Intencionalidad | | | | X | |
| 7. Consistencia | | | | | X |
| 8. Coherencia | | | | X | |
| 9. Metodología | | | | | X |

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura.

Piura, 15 de diciembre del 2021

Apellidos y Nombres : **Carlos Alberto Luque Ramos**

DNI : **03584090**

Especialidad : **Licenciado en Educación: Matemática**

Dr. Carlos Alberto Luque Ramos

FICHA DE CALIFICACIÓN DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INFORME DE INVESTIGACIÓN: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL RENDIMIENTO LABORAL DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA ZONA DE LIMA NORTE, 2019"

MAESTRANTE: MENDES ENCALADA, MOYRA JANETH (ORCID: 0000-0001-8889-3840)

| Indicadores | Criterios | Deficiente 0 – 20 | | | | Regular 21 – 40 | | | | Buena 41 – 60 | | | | Muy Buena 61 – 80 | | | | Excelente 81 – 100 | | | | OBSERVAC. |
|------------------------|--|----------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----------------------|----|----|-----|-----------|
| | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 | |
| ASPECTOS DE VALIDACION | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | |
| 1. Claridad | Esta formulado con un lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | Ninguna |
| 2. Objetividad | Esta expresado en conductas observables | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | Ninguna |
| 3. Actualidad | Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | Ninguna |
| 4. Organización | Existe una organización lógica entre sus ítems | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | Ninguna |
| 5. Suficiencia | Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | Ninguna |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|--|---------|
| 6. Intencionalidad | Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | Ninguna |
| 7. Consistencia | Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | Ninguna |
| 8. Coherencia | Tiene relación entre las variables e indicadores | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | Ninguna |
| 9. Metodología | La estrategia responde a la elaboración de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | Ninguna |

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 15 de diciembre del 2021

Nombre y Apellidos Manuel Jesús Córdova Pintado
 DNI 02605589
 E-mail: mjcordova@ucvvirtual.edu.pe





CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Manuel Jesús Córdova Pintado**; identificado con DNI N° 02605589; Doctor en Educación; de profesión Licenciado en Educación; desempeñándome como docente actualmente en la Universidad César Vallejo Filial Piura; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la Investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

| INTRUMENTOS | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | MUY BUENO | EXCELENTE |
|--------------------|------------|-----------|-------|-----------|-----------|
| 1. Claridad | | | | X | |
| 2. Objetividad | | | | X | |
| 3. Actualidad | | | X | | |
| 4. Organización | | | | X | |
| 5. Suficiencia | | | | X | |
| 6. Intencionalidad | | | | | X |
| 7. Consistencia | | | | | X |
| 8. Coherencia | | | | X | |
| 9. Metodología | | | | X | |

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura.

Piura, 15 de diciembre del 2021

Apellidos y Nombres : **Manuel Jesús Córdova Pintado**

DNI : **02605589**

Especialidad : **Licenciado en Educación**

Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado

FICHA DE CALIFICACIÓN DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INFORME DE INVESTIGACIÓN: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL RENDIMIENTO LABORAL DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA ZONA DE LIMA NORTE, 2019"

MAESTRANTE: MENDES ENCALADA, MOYRA JANETH (ORCID: 0000-0001-8889-3840)

| Indicadores | Criterios | Deficiente 0 – 20 | | | | Regular 21 – 40 | | | | Buena 41 – 60 | | | | Muy Buena 61 – 80 | | | | Excelente 81 – 100 | | | | OBSERVAC. |
|------------------------|--|----------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----------------------|----|----|-----|-----------|
| | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 | |
| ASPECTOS DE VALIDACION | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | |
| 1. Claridad | Esta formulado con un lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | Ninguna |
| 2. Objetividad | Esta expresado en conductas observables | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | Ninguna |
| 3. Actualidad | Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | Ninguna |
| 4. Organización | Existe una organización lógica entre sus ítems | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | Ninguna |
| 5. Suficiencia | Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | Ninguna |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---------|
| 6. Intencionalidad | Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | Ninguna |
| 7. Consistencia | Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | Ninguna |
| 8. Coherencia | Tiene relación entre las variables e indicadores | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | Ninguna |
| 9. Metodología | La estrategia responde a la elaboración de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | Ninguna |

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 15 de diciembre del 2021

Nombre y Apellidos Victor Francisco Cruz Cisneros
 DNI 00244802
 E-mail: vcruzci8@ucvvirtual.edu.pe





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Victor Francisco Cruz Cisneros; identificado con DNI N° 00244802: Doctor en Educación; de profesión Licenciado en Educación; desempeñándome como docente actualmente en la Universidad César Vallejo – Filial Piura; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la Investigación

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

| INTRUMENTOS | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | MUY BUENO | EXCELENTE |
|--------------------|------------|-----------|-------|-----------|-----------|
| 1. Claridad | | | | X | |
| 2. Objetividad | | | | | X |
| 3. Actualidad | | | | X | |
| 4. Organización | | | | | X |
| 5. x | | | | X | |
| 6. Intencionalidad | | | | X | |
| 7. Consistencia | | | | | X |
| 8. Coherencia | | | | X | |
| 9. Metodología | | | | | X |

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura.

Piura, 15 de diciembre del 2021

Apellidos y Nombres : Victor Francisco Cruz Cisneros

DNI : 00244802

Especialidad : Licenciado en Educación

Dr. Victor Francisco Cruz Cisneros