



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima laboral y desempeño docente en las
instituciones educativas particulares de Innova
Schools. San Miguel - 2018**

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

AUTOR:

Br. Cecilia Grace Andújar Vargas

ASESOR:

Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

**LIMA –PERU
2018**



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): CECILIA GRACE ANDÚJAR VARGAS

Para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación, ha sustentado la tesis titulada:

CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARTICULARES DE INNOVA SCHOOLS. SAN MIGUEL - 2018

Fecha: 17 de octubre de 2018

Hora: 8:00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Luzmila Garro Aburto

Firma:

SECRETARIO: Dr. Alejandro Efrain Gomez Briceño

Firma:

VOCAL: Mg. Santiago Gallarday Morales

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar p.c. Mejora*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

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

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *Mejoras Redacción APA*

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A mi esposo e hijos por acompañarme en mi
crecimiento profesional

Agradecimiento

Al Gerente General Colegios Peruanos, Directora Región 3, Directoras de las Instituciones Educativas San Miguel 1, San Miguel 2, La Paz 1 y La Paz 2 de Innova Schools quienes autorizaron y facilitaron la aplicación del presente trabajo, al asesor de tesis quien dio todos los parámetros y lineamientos en forma asertiva para optar el grado de Magister en Administración de la Educación y finalmente agradezco a mis maestros.

Declaración de la autenticidad

Yo, Cecilia Grace Andújar Vargas Identificado con D.N.I. 07788601, alumna de post grado de la Maestría de Administración en la Educación, de la Universidad Cesar Vallejo, Lima- Perú, autora de la Tesis titulada: “Clima Laboral y desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018”, presentada, en 82 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 07 de agosto del 2018

Cecilia Grace Andújar Vargas
DNI N° 07788601

Presentación

Señores miembros del jurado:

Presento a ustedes mi tesis titulada “Clima Laboral y desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018”, cuyo objetivo fue: determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools, del distrito de San Miguel 2018, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos.

El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La autora

Índice

	Página
Páginas Preliminares	
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I Introducción	
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	17
1.3 Teorías relacionadas al tema	20
1.4 Formulación del problema	39
1.5 Justificación	40
1.6 Hipótesis	42
1.7 Objetivos	43
II. Método	
2.1 Diseño de investigación	46
2.2 Operacionalización de variables,	47

2.3. Población, muestra y muestreo	50
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	51
2.5. Métodos de análisis de datos	54
2.6. Aspectos éticos	54
III. Resultados	
3.1. Resultados descriptivos	56
3.2. Resultados correlacionales	67
IV. Discusión	75
V. Conclusiones	78
VI. Recomendaciones	80
VII. Referencias	83
VIII. Anexos	86
Anexo1: Artículo científico	80
Anexo 2: Matriz de consistencia	
Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 4: Certificados de validación de instrumentos	

Índice de tablas

		Página
Tabla 1.	Matriz de Operacionalización: Variable Clima laboral (X)	49
Tabla 2.	Matriz de operacionalización: variable desempeño docente (y)	50
Tabla 3.	Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento clima laboral y desempeño docente	53
Tabla 4.	Interpretación del coeficiente de confiabilidad	53
Tabla 5.	Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide el clima laboral y el desempeño docente	53
Tabla 6.	Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide el clima laboral y el desempeño docente	56
Tabla 7.	Distribución de frecuencias de la percepción del desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018	57
Tabla 8.	Tabla cruzada el clima laboral y el desempeño docente	58
Tabla 9.	Tabla cruzada liderazgo y el desempeño docente	59
Tabla 10.	Tabla cruzada respeto y el desempeño docente	60
Tabla 11.	Tabla cruzada motivación y el desempeño docente	62
Tabla 12.	Tabla cruzada imparcialidad y el desempeño docente	63
Tabla 13.	Tabla cruzada identificación y el desempeño docente	64
Tabla 14.	Tabla cruzada trabajo en equipo y el desempeño docente	66
Tabla 15.	Coeficiente de correlación de Spearman: Clima laboral y el desempeño docente	68
Tabla 16.	Coeficiente de correlación de Spearman: Liderazgo y el desempeño docente	69
Tabla 17.	Coeficiente de correlación de Spearman: Respeto y el desempeño docente	70

Tabla 18.	Coeficiente de correlación de Spearman: motivación y el desempeño docente	71
Tabla 19.	Coeficiente de correlación de Spearman: imparcialidad y el desempeño docente	72
Tabla 20.	Coeficiente de correlación de Spearman: Identificación y el desempeño docente	73
Tabla 21.	Coeficiente de correlación de Spearman: Trabajo en equipo y el desempeño docente	74

Índice de figuras

	Página
Figura 1. Niveles porcentuales del clima laboral en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018	56
Figura 2. Niveles porcentuales del desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018	57
Figura 3. Niveles entre el clima laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel.	58
Figura 4. Niveles entre el liderazgo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools, distrito de San Miguel.	59
Figura 5. Niveles entre el respeto hacia los colaboradores y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel	61
Figura 6. Niveles entre la motivación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel	62
Figura 7. Niveles entre la imparcialidad y el desempeño docente en las Instituciones Educativas particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel 2018	63
Figura 8. Niveles entre la identificación de los colaboradores y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel	65
Figura 9. Niveles entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel	66

Resumen

La presente investigación titulada: Clima laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools, del distrito de San Miguel 2018. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala de Likert para las variables. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos de confiabilidad y validez, que determinaron que los cuestionarios tienen validez y confiabilidad.

El método empleado fue hipotético deductivos, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental transversal. La población estuvo formada por 61 docentes de las instituciones educativas particulares de Innova Schools de San Miguel y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach.

Los resultados evidencian una relación estadísticamente significativa, alta ($r_s = 0,723$, $p < 0.05$) y directamente proporcional, entre clima laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018.

Palabras claves: Desempeño docente y clima laboral

Abstract

The present investigation titled: Labor climate and the educational performance in the Particular Educational Institutions of Innova Schools of the district of San Miguel, 2018, had like general objective to determine the relation between the labor climate and the educational performance in the Particular Educational Institutions of Innova Schools , from the district of San Miguel 2018. The instruments that were used were questionnaires in Likert scale for the variables.

These instruments were subjected to the respective analysis of reliability and validity, which determined that the questionnaires have validity and reliability. The method used was hypothetical deductive, the type of research was basic, correlational level, quantitative approach; of non-experimental transversal design. The population consisted of 61 teachers from the private schools of Innova Schools of San Miguel and the sampling was probabilistic.

The technique used to collect information was a survey and the data collection instruments were questionnaires that were duly validated through expert judgments and their reliability through the Cronbach's Alpha reliability statistic. The results show a statistically significant relationship, high ($r_s = 0.723$, $p < 0.05$) and directly proportional, between work climate and teaching performance in the Particular Educational Institutions of Innova Schools of San Miguel district, 2018.

Keywords: Teaching performance and work climate

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática

En la actualidad a nivel mundial el clima laboral o también llamado organizacional cobra especial importancia debido a la globalización y competitividad, en el que los factores del ambiente interno diferencian a las instituciones u organizaciones permitiéndoles alcanzar el éxito frente a sus competidores. Así se constata en el medio laboral en diversas instituciones u organizaciones en las que se fomenta en los empleados el desarrollo de las habilidades, destrezas, conocimientos, relaciones interpersonales y capacidades, evidencia de ello es Great place to work, que es una institución americana que fue creada por Robert Levering y que aplica diferentes procedimientos para verificar que las empresas brindan un adecuado clima laboral a sus trabajadores. Levering es un convencido que brindando un buen espacio de trabajo a los empleados genera mayor productividad a la empresa.

En los estándares internacionales de calidad de los diferentes modelos para la acreditación y certificación se presentan ámbitos o factores que consideran la importancia del clima laboral y el desempeño docente.

De la misma manera el modelo de acreditación creada por el SINEACE y el modelo de SGCE (Sistema de gestión de la calidad educativa) también consideran dentro de sus aspectos a evaluar en las Instituciones Educativas que logren la eficiencia y la eficacia el factor o estándar de clima laboral y desempeño docente a través del recojo de diferentes evidencias documentales y de técnicas de investigación.

Se reconoce que el clima laboral es la piedra angular de la organización, pues tiene una relación directa con el desempeño y esto a la vez, determina en el logro de los objetivos organizacionales. Para poder determinar el clima es necesario conocer las condiciones, como son utilizadas por las organizaciones, las estrategias que se aplican, los resultados que se obtienen, la vivencia de los trabajadores, los procesos que potencian y los que impiden, es importante considerar que la esencia no cambia por más que se aplique en diferentes espacios. Dentro del clima laboral se considera la motivación de los trabajadores que se puede generar a través de

diferentes estrategias, la frecuencia en que se brinde esto y las políticas o reglamentación al respecto influyen positiva o negativamente en el clima organizacional y en la productividad laboral.

La presente investigación aborda también como segunda variable el desempeño docente donde podemos observar que a nivel mundial cobra una gran relevancia porque va de la mano con el logro de la calidad educativa. La UNESCO para América Latina y Caribe indica que la mayoría de los países con buenos resultados educativos (PISA) evalúa a sus maestros, esto se ve reflejado en China, Singapur y Japón. No sólo evalúa los conocimientos y habilidades sino también los aspectos personales del docente. Sin embargo en Singapur esta estrategia ha cambiado por un estilo más de confianza del trabajo que realiza el maestro, entonces en este caso la evaluación de desempeño se convierte en un diálogo entre director y colaborador.

Así mismo en nuestro país el MINEDU a través de las estrategias de acompañamiento docente y de evaluaciones para ascenso en la línea de carrera, así como el marco del buen desempeño docente evidencia la intención de apostar por la mejora de la calidad educativa y del desarrollo profesional de los gestores de la educación.

En las Instituciones Educativas Particulares de Inova Schools del distrito de San Miguel a través de la oficina central de Gestión del Desarrollo Humano, se generan políticas, procedimientos y protocolos orientados a fomentar un buen clima laboral, cada sede constituye un equipo de Clima, quien a su vez pone en práctica las estrategias adecuadas a las necesidades de cada Institución, así mismo en forma semestral se aplican encuestas de satisfacción al personal para medir el grado de satisfacción sobre los directivos y el equipo de clima.

Cabe destacar aquí, que el ambiente y la infraestructura influyen en la ejecución del trabajo del colaborador, asimismo las personas necesitamos ser reconocidas y motivadas con un trato humanizado que nos permita sentirnos como elemento importante de una organización para así poder realizar una adecuada

labor en la institución.

Vemos que todo lo dicho en los párrafos anteriores se brinda dentro del clima laboral de las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel pues se evidencia que existen indicadores que permiten favorecer las condiciones necesarias para que el trabajador se desenvuelva adecuadamente gozando de un adecuado ambiente organizacional.

Así mismo en las Instituciones Educativas de Innova Schools se aplican Evaluaciones de desempeño de 180° y 360° al finalizar el primer y segundo semestre respectivamente y la evaluación TOP(evaluación de habilidades personales), que tiene íntima relación con el monitoreo y acompañamiento y al desarrollo del docente en la organización, a través de estos procesos se evidencia que se mide el desempeño docente y cuan efectivas fueron las capacitaciones y las estrategias aplicadas en el clima organizacional para que el docente refleje un buen resultado.

1.2. Trabajos previos:

1.2.1 Trabajos previos Internacionales

Zanz (2017), en su investigación que tiene como variables el Clima Organizacional y el desempeño laboral detalla que el objetivo fue justamente analizar el impacto que tiene el clima organizacional y en el desempeño laboral de los trabajadores llegándose a concluir que el clima que se manifiesta en la institución de estudio está considerado entre medianamente favorable y desfavorable, evidenciándose un liderazgo poco participativo, así mismo el desempeño es bajo en cuanto a la toma de decisiones se evidencia que es mayoritariamente individual. Los encuestados manifiestan que si mejora el clima organizacional habrá un mejor desempeño y relaciones interpersonales por lo tanto mayor bienestar en los colaboradores.

Vásquez (2016), en su investigación titulada “El clima organizacional como factor de desempeño de la empresa MELTEC de Oriente Ltda en el departamento

de Boyacá”, cuyo objetivo fue realizar un estudio sobre el clima organizacional como factor de desempeño en la empresa MELTEC de Oriente LTDA, se manifiesta en el mismo que para el recojo de la información se hizo uso como técnicas la encuesta y la entrevista en el caso del primero el instrumento del cuestionario aplicado a los trabajadores y entrevista individual a la responsable de recursos humanos. Como conclusiones se hallaron fortalezas entre los trabajadores en relación al compromiso, sentido de pertenencia, lealtad y amistad, de la misma manera se halló capacidades de liderazgo ejercido dentro de la organización, la estructura de la empresa, la motivación, la comunicación entre jefes y subalternos, los incentivos, las remuneraciones entre otros aspectos que se constituyen puntos importantes para el planteamiento de acciones de mejora en el clima organizacional, así mismo otro hallazgo expresado en las conclusiones detallan las debilidades en la comunicación, toma de decisiones, retroalimentación dada de parte de los estamentos superiores hacia las reglas que deben aplicarse. Así mismo se halló que existe un grado de descontento de los trabajadores que no se sienten motivados pues manifiestan que no son reconocidos ni motivados de acuerdo a su desempeño. Por lo que se encuentra que existen fortalezas y debilidades en el clima organizacional y se recomienda ajustar y revisar diferentes procesos y actividades en miras de mejorar el clima organizacional.

Paz y Marín (2014) en su trabajo de investigación denominado” Clima organizacional de la IPS Universidad autónoma de Manizales”, se planteó como objetivo determinar el proceso de intervención del clima organizacional de la IPS de la Universidad autónoma de Manizales con base en su caracterización. Se desarrolló el enfoque de la investigación empírico analítico a través del cual se logró explicar la teoría del comportamiento de un fenómeno así mismo se aplicó como instrumento de recojo de información una prueba proyectiva que incidió en las motivaciones y comportamientos de las personas. En las conclusiones se estableció que el clima organizacional es poco favorable demostrándose pocas estrategias para gestionar el talento humano, así mismo la dimensión que tiene mejor nivel es la de liderazgo,

la motivación influye en forma negativa, la reciprocidad se ve reflejada negativamente en la inequidad para la distribución del trabajo y finalmente la participación es baja por la comunicación y los estímulos ineficientes.

1.2.2 Trabajos previos Nacionales

Montoya (2016), en su investigación en la que toma como variables el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal cuyo objetivo fue hallar el impacto que tiene el clima sobre el desempeño en los trabajadores utilizando como técnica de recojo de información el estudio de casos con la aplicación de cuestionarios y focus group y se llegó a la conclusión de que existe una relación directa entre el clima y el desempeño de los colaboradores de la institución.

Quispe (2015), en su investigación acerca del clima organizacional y desempeño laboral, formuló como objetivo hallar la relación entre el clima y desempeño del personal, así mismo se aplicaron encuestas tipo cuestionarios, de este se llegó a la conclusión de que la relación entre ambas variables es directa; positiva moderada entre el clima y el desempeño así como la significatividad es alta, por lo tanto si existe relación entre ambas variables.

Sánchez (2010), en su investigación en la que toma como variables el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal, se planteó como objetivo determinar la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral del personal, se aplicó como técnica de recojo de información la encuesta y como instrumento tipo cuestionario. Una de las conclusiones a las que llegó el autor fue que no existe diferencia entre las dos microrredes en cuanto al clima organizacional que se percibe; así mismo no se evidencia diferencia entre la percepción que tienen los trabajadores sobre la satisfacción laboral en las dos microrredes y finalmente al realizar la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral percibida en las dos sedes se concluyó que a mejor clima organizacional se verá una mejor satisfacción del personal, es decir si se comprobó que existe relación. Así

mismo se determinó que los resultados más bajos recaen sobre el liderazgo y los estilos de quienes lideran. Así mismo se evidencia un alto porcentaje de personas insatisfechas con el modelo de gestión que difiere con la apreciación del personal contratado por eventos en los servicios diferentes a Odontología. De otra parte se puede concluir que el Liderazgo es concebido como autocrático. Así mismo otra conclusión indica que es difícil realizar una inducción o re inducción al personal, pues primero se deben mejorar los canales de comunicación y el flujo de información y promover actividades de promoción del bienestar laboral, que motiven a los colaboradores.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Clima laboral

Daniel citado por Ortiza (2017) indica al “clima laboral que es un conjunto de elementos que influyen directamente de manera positiva o negativa en el comportamiento humano” (p.21).

En la práctica observamos que hay factores que influyen directamente en el clima laboral y en los trabajadores como la comunicación, el liderazgo, la motivación, la satisfacción del personal entre otros redundando en un mejor desempeño, mejor calidad de vida personal e involucramiento hacia el logro de las metas o fines de la organización o podrían también ir en contra del clima laboral y causar desmotivación y poco involucramiento de los colaboradores.

Goncalves citado por Yallico (2014) nos indica que el clima relaciona los procesos de la institución con otros factores o tendencias motivacionales que se reflejan en los comportamientos de los trabajadores y que impactan en la organización.

De la misma manera Martinez citado por Yallico (2014) define al clima como una postura que asume el colaborador ante una situación o realidad ante esto podemos apreciar conductas de satisfacción, colaboración, resistencia y sentirse

bien.

Yallico (2014) definió al clima en las instituciones como: un fenómeno que se manifiesta en forma frecuente en el ambiente escolar, que surge como consecuencia de aspectos del sistema institucional y las motivaciones internas y externas que se propician en la misma y que luego se ven reflejadas en los comportamientos de los colaboradores de la organización. Es el ambiente educativo que se refleja frente a las vivencias cotidianas de todos los integrantes de la escuela. Este ambiente tiene que ver con la cultura organizacional de donde se evidencia el ser de cada colaborador y estudiantes de la escuela y que luego se manifiestan en la convivencia dentro de su ámbito personal y profesional.

Forehand y Gilmer (1964) definen al clima laboral como el conjunto de características de una organización y que la distinguen de otras, estas características pueden ser perdurables a lo largo del tiempo y repercuten en el comportamiento de las personas que laboran en la organización (parr.8). Cada organización tiene su propia cultura dentro de la cual se evidencia el clima o ambiente laboral que tiene características propias y que repercuten en el desempeño y en el servicio que se brinda.

Tagiuri (1968) detalla que el clima laboral es una cualidad relativamente perdurable del ámbito interno de una institución que vivencian sus miembros e impactan en el actuar de los colaboradores, además se puede describir en indicadores de los valores, de un conjunto específico de características o atributos de la organización” (parr. 5). El clima laboral representa sus valores propios que son percibidos por todas las personas que ingresan a la organización.

Muchos autores coinciden en el concepto en cuanto a que el ambiente laboral influye en el comportamiento de los trabajadores.

Schneider (1975) define el clima laboral como lo que los individuos perciben o interpretan que ayuda a la gente a encontrarle sentido al mundo y saber cómo

comportarse (párr. 6).

Este concepto tiene mucha relación con la percepción que tienen las personas sobre las características, culturas, valores y comportamientos que se evidencian en cada organización.

El clima influencia en la motivación que pueda tener el trabajador para cumplir con las metas y objetivos que se manifiestan en la identificación.

Peiro y Prieto (1996) plantea la postura operacionalista o “fenomenológica” sobre el clima laboral como un aspecto que parte de las percepciones de las personas, y que se vivencia cuando hay una visión compartida que trasciende al grupo humano de la institución, el clima laboral se basa en la percepción del ambiente laboral, no es un concepto individual, sino grupal o institucional que va de la mano con la visión compartida sociocognitiva de las organizaciones(p.84).

Guillén y Guil, (1999) definen el clima organizacional como el sentir y percibir de los integrantes de una organización en sus labores.

Depende del trabajador la percepción que recoja del clima de la empresa para que pueda sentirse a gusto o no.

Por otro lado, el clima laboral se ve influido por diferentes situaciones e indicadores que impactan en los colaboradores, algunos son parte de la cultura organizacional y otros son causados fortuitamente. Es decir son influenciados por aspectos internos y externos del ambiente y de las personas, dentro de estos pueden estar los psíquicos, anímicos, familiares, sociales, de educación y económicos que intervienen en la vida de cada individuo que permite que desde esa perspectiva puedan ver o percibir el clima de su empresa.

El estadounidense pionero de la gestión del clima institucional Robert Levering (2009) indica sobre los ambientes de trabajo y habla sobre el descubrimiento de ciertas claves del éxito para un adecuado clima laboral que le permitieron realizar su primer libro, un gran lugar para trabajar y a través de esta experiencia es que recibe la solicitud de asesorar a muchas empresas y fundar la compañía Great Place to work en 1984. Levering está convencido de la importancia del clima indica que a mejor clima laboral mayor productividad, de la misma forma que si las empresas quieren competir y lograr ser mejores deben preocuparse por tener ambientes de trabajo saludables. Great place to work ha colaborado con muchas empresas para que cambien paradigmas y busquen que sus lugares de trabajo tengan algunas características importantes como es la confianza que deben experimentar los colaboradores, esto permitirá que los empleados sean más creativos e innovadores. También indicó que este tipo de empresas atraen a los mejores empleados, y ellos a la vez son más productivos por el entorno en el que entran. La gratitud a la gente por el trabajo que hace y el reconocimiento debe ser promovido por los directivos. De la misma manera en otro momento Levering (2018) detalla que un excelente lugar de trabajo es aquel en el que los colaboradores sienten orgullosos y disfrutan lo que hacen en la organización, de la misma manera hace referencia a los beneficios que se obtienen de los trabajadores cuando se les proporciona un excelente lugar de trabajo como son: confianza, colaboración, trabajo en equipo, innovación y negocio, productividad, mejor servicio al cliente, niveles de satisfacción del cliente, imagen positiva de la empresa además se atrae talento humano a la organización, se evita la fuga de talentos y la rotación del personal, pues se logra identificación y compromiso con la organización.

El autor de Great Place to work, Levering (2018), indica algunos puntos a trabajar para que la organización sean un gran lugar para trabajar, estos son:

La Comunicación, que debe fluir de arriba abajo y viceversa. El líder debe comunicar claramente los objetivos a sus equipos además debe tener una alta capacidad de escucha, promover la participación de los colaboradores en la toma

de decisiones para que se sientan parte de los logros de la misma forma se deben agilizar los procesos mejorando la comunicación en el equipo.

Confianza: El líder debe inspirar respeto y credibilidad, los jefes deben estar capacitados, conozcan bien su trabajo y se lo puedan transmitir a sus equipos.

Disfrute: Los colaboradores que se sienten bien en su trabajo disfrutan el lugar, los compañeros y el trabajo, logrando alcanzar metas, disfrutando lo que hacen brindarán mejores aportes y lograrán los objetivos.

Orgullo: Se evidencia cuando los colaboradores se sienten bien con el trato que reciben por ello transmiten su orgullo dentro y fuera de la organización y mejor productividad.

Equidad: Relacionada con imparcialidad al tomar decisiones y al brindar un trato y sueldo justo y equitativo al margen de que sean hombres o mujeres con equipos de trabajo con características diversas y que son incluyentes.

Crecimiento: Ofrecer oportunidades de crecimiento a sus colaboradores y ayudarlos a lograr sus objetivos personales y profesionales. Así mismo es importante que los jefes escuchen sus deseos de crecimiento que tienen sus trabajadores así como establecer metas de crecimiento con los mismos.

Flexibilidad laboral: Se cuenta con normas pero no son rígidas en su aplicación, ofrece apoyo mientras que los objetivos sean cumplidos, no son importantes los horarios ni lugar donde ejecuten el trabajo se brinda otras facilidades para sus colaboradores además de compartir su vida laboral con la personal.

Innovación: Buscan seguir proponiendo y promoviendo nuevas y diferentes

ideas, para que los trabajadores salgan de la caja en búsqueda del logro de las metas.

Espacio de trabajo: Brindar un espacio de trabajo agradable, bien ubicado, suficiente, iluminado incluyendo en sus instalaciones diferentes ambientes de relax y recreación así como brindando facilidades para su uso.

Capacitaciones: Se programan actividades de capacitación que permitan el desarrollo del colaborador, lo cual permite tener equipos altamente capacitados e implementados que aportarán a la organización.

En un Great Place to Work se evidencian altos niveles de confianza entre los diferentes estamentos y líderes, todos sienten orgullo de su centro de trabajo y existe un trato adecuado acorde a las expectativas de los colaboradores.

En un Great Place to Work, existe un trato amable y de confianza en la relación entre jefes y colaboradores.

En un artículo publicado en la página web El Empleo en el año 2015 se presenta un estudio de la organización Great Place to work, donde se confirma que las compañías que brindan a sus colaboradores un buen lugar para trabajar tienen un índice de 50% menos de rotación que sus competidores, que repercute en mayor ahorro de dinero en la contratación y capacitación de nuevos colaboradores.

Dos empresas reconocidas por Great Place to work por su clima laboral son Cemex y Fedex en ambos casos el común denominador es que se evidencia compromiso de los colaboradores, bajo índice de rotación, línea de carrera, desarrollo profesional a través de la capacitación, esfuerzo, reconocimiento, ambiente de trabajo flexible, personal satisfecho y feliz, colaboración, se sienten que tienen oportunidad de crecimiento. El clima laboral impacta no solo en brindarle a

los trabajadores condiciones adecuadas de trabajo sino también en el compromiso que se evidencia del colaborador, mejora de los resultados, desarrollo de las personas y mejor nivel competitivo es importante demostrarles preocupación por su bienestar en general, tanto de salud como de recreación fomentando la participación individual y como familia, canales de comunicación directos, trato respetuoso y justo, además de compensaciones económicas y competitivas.

Teoría X y Teoría Y:

Fueron creadas por Douglas Mc Gregor (1960) este describe acerca de la relación de las personas frente al trabajo.

Detallan que la Teoría X se basa en aquellas personas que son perezosas, que les disgusta trabajar, no asumen responsabilidad hay que estar monitoreándolas a través de un liderazgo autoritario, a estos trabajadores las organizaciones deben presionarlos para lograr un buen desempeño a través de reglas y políticas claras para así lograr los objetivos o metas de la institución.

Por lo contrario la teoría Y plantea el otro tipo de personas que sí les gusta trabajar, son creativos, se autorregulan, son organizados, pueden trabajar enfocados en las metas, se comprometen e identifican con los objetivos de la organización. Motiva a estos trabajadores las recompensas y en este no es necesario un gran control solo un liderazgo democrático y participativo que confíe en que el colaborador tendrá un autocontrol y autodirección.

La Teoría Z:

Su autor es Ouchi esta se sustenta en la confianza, intimidad y sutileza que tenga la administración de la organización, esto al ser demostrado por los líderes hace que el trabajador se comprometa, al tener confianza en un trabajador este se comportará correctamente y rendirá eficientemente.

Se basa en la atención hacia las personas, sus relaciones interpersonales y la confianza.

Esta teoría humaniza la labor del ser humano, por lo tanto se humanizan las condiciones de trabajo y esto hace que la autoestima de la persona aumente y la eficiencia de la empresa también, entonces las empresas se basan en las relaciones humanas.

Las características o pilares de esta teoría son: participación, trabajo estable, trabajo en equipo, relaciones sociales vinculantes, toma de decisiones colegiada y la confianza, todo esto origina una mayor productividad de la organización.

Teoría de Litwin y Stringer:

Según Litwin y Stringer (1968) el clima laboral parte de la percepción que tienen los trabajadores sobre el contexto interno, así mismo se considera el comportamiento que tienen los individuos en sus trabajos y describe que el clima es una cualidad estable, vivenciada por los colaboradores y que a su vez repercute en los mismos y en la productividad de la institución.

Litwin y Stringer (1968) consideran como factores que intervienen en el clima organizacional: la organización estructural, compromiso y responsabilidad, estímulos y recompensas, desafíos o retos, relaciones interpersonales, cooperación o colaboración, estándares, conflictos o dificultades e identidad, historia o cultura organizacional, las costumbres y tradiciones, el estilo de liderazgo, la motivación y el actuar de cada colaborador.

Algunos elementos no racionales, emocionales, pueden generar efecto en el clima sin ser percibidos.

Las condiciones del clima pueden verse afectadas por cambios temporales y pueden no ser constantes, son variables.

Likert, citado por Brunet (2004) detalla ocho dimensiones del clima laboral que son: los métodos de mando, motivación que impacta en los trabajadores, comunicación, relaciones interpersonales entre subordinado y superior para el logro de las metas, toma de decisiones y funciones, planeamiento en base a los objetivos,

procesos de control, objetivos, rendimiento y capacitación de los colaboradores.

Tipos de clima laboral

Likert, citado por Brunet (1987) identifica los tipos de clima como son el autoritario-explotador y el participativo consultivo y participativo y los define de la siguiente manera:

Clima de tipo autoritario- explotador: Los objetivos son difundidos, el liderazgo que se aplica es de arriba abajo, con poca participación y confianza en los colaboradores. Se evidencia temor a las sanciones y pocas recompensas. Pocas muestras de preocupación por los trabajadores. La comunicación es básicamente informativa y directriz.

Clima de tipo participativo- consultivo: El líder gestiona brindando confianza hacia los colaboradores involucrándolos permitiendo que brinden aportes para la toma de decisiones. Se promueve la comunicación de tipo descendente, existen recompensas y pocas veces sanciones motivando y satisfaciendo las necesidades de los empleados. El clima evidenciado es dinámico bajo el logro de metas.

Clima de tipo participativo: Se evidencia gran confianza del líder frente a sus colaboradores quienes se sienten motivados, parte de las decisiones e implicados en el establecimiento de metas de rendimiento y el mejoramiento de los diferentes procesos para el logro de las metas. Se muestra participación en la toma de decisiones y en la comunicación ascendente, descendente y lateral o descendente, sino también de forma lateral. El clima es de fraternidad y camaradería entre los miembros de la organización.

Disla y Ferreyra citados por Yallico (2014) dividen el clima laboral en dos grandes tipos:

Clima de tipo autoritario, dentro del cual existen el clima de autoritarismo explotador y el de autoritarismo paternalista y el clima de tipo participativo que se subdivide a su vez en consultivo y de participación en grupo, a continuación las definiciones:

Clima de tipo autoritario detalla sobre el autoritarismo explotador y paternalista que a continuación se detalla:

Autoritarismo explotador: El líder no genera confianza sino temor las relaciones son de superiores a subordinados, las decisiones las toma el líder y la organización es descendente.

Autoritarismo paternalista: Se caracteriza por que el líder fomenta confianza y la genera hacia sus colaboradores, se trabaja con estímulos, reconocimientos y medidas correctivas como fuente de mejora y motivación para los colaboradores. Los líderes propician estrategias de acuerdo a las necesidades de los trabajadores dentro de un ambiente estable.

Dimensiones del clima laboral

Según el modelo de clima laboral que propone Great place to work lo definen como excelentes lugares para trabajar, que son enriquecidos día a día a través de las relaciones interpersonales entre colaboradores y jefes, el factor común en los vínculos entre las personas es la confianza que se percibe.

Los trabajadores consideran un buen lugar para trabajar donde se evidencia confianza en las personas para las cuales se trabaja, se sienten orgullosos con lo que hacen, disfrutan con las personas que trabajan, se muestra credibilidad, se evidencia el respeto hacia los empleados como se sienten que son tratados y con la justicia con que esperan.

Clima de tipo participativo:

Consultivo: Se caracteriza por la confianza que existe entre los líderes y los colaboradores, aportando en la toma de decisiones, siendo la participación activa un indicador fundamental delegando funciones o cargos teniéndose una comunicación horizontal.

Participación en grupo: Se manifiesta compromiso y participación de todos los

colaboradores a través de una comunicación horizontal y transparente integrando a todos los colaboradores fomentando vínculos de confianza e integración a todos los niveles. Se evidencia un ambiente de trabajo participativo que apunta hacia el logro de objetivos y metas, se manifiestan vínculos de fraternidad y unidad asumiendo responsabilidades compartidas enfocados en una participación estratégica.

Dimensión 1: Liderazgo

Maxwell citado por Yallico (2014) indica que el liderazgo es influenciar. Por otro lado Espinoza citado por Yallico (2014) sostiene que el liderazgo es la capacidad de proponer y planificar diferentes acciones encaminadas al éxito además de lograr que los demás se involucren en la ejecución de los mismos enfrentando dificultades y riesgos.

Santos citado por Yallico (2014) es la influencia que se ejerce sobre si mismo y otros a través de la comunicación, toma de decisiones y uso de habilidades para el logro del resultado. Haciendo uso de sus expectativas, capacidades y habilidades para poder potenciar la fortaleza y energía de los colaboradores, motivando a que los individuos sigan el camino hacia el logro del objetivo promoviendo en ellos la productividad, innovación y creatividad para lograr el éxito organizacional y satisfacer las necesidades de los seguidores.

La comunicación en el ámbito laboral es fundamental para el éxito en las relaciones interpersonales dentro de diferentes ámbitos personales o profesionales, existen diferentes formas de abajo a arriba, de arriba abajo, directa y con apertura pero es muy importante que el comunicador y los interlocutores desarrollen la empatía y el poder de la escucha activa para lograr mejores resultados y efectividad en el logro de las metas y objetivos.

La habilidad gerencial es un conjunto de características que permiten al líder desarrollar sus actividades de gestión administrativa y de gestores líderes. Dentro de las capacidades o características debe tener un gestor empresarial están: comunicación asertiva, pensamiento crítico y resolutivo, creatividad, dominio de sí

mismo, iniciativa, poder de persuasión, intuición, capacidad de negociación y de planificación.

La integridad es un valor del ser humano sobre el cual se obra bajo la rectitud y apego a los principios éticos y morales, implica rectitud, bondad, honradez, alguien en que se puede confiar, inspira confianza se le conoce como una persona intachable, por lo correcto de su actuar.

Dimensión 2: *Respeto*

El respeto es un valor sobre el cual se sustenta una vida ética y moral. Una persona respetuosa cuida todo lo que está a su alrededor sean seres vivos, naturaleza o medio ambiente, lugares o cosas. El respeto es la base fundamental para una sana convivencia y parte de la tolerancia por aceptar las diferencias en el pensar y actuar.

El apoyo profesional se refiere a la gestión que realizan los jefes para brindar alternativas o procedimientos para que el colaborador crezca y se desarrolle a nivel profesional. Esto puede tener que ver con la línea de carrera y las capacitaciones que se le brinden al empleado tanto dentro como fuera y el recurso que esté dando la organización para que el docente se realice.

La colaboración es la acción y/o valor de trabajar con otro u otros para alcanzar un objetivo o bien común. Aquí se intercambian características personales que sumadas contribuyen al trabajo en equipo.

El interés por la persona son diferentes acciones que evidencian preocupación por el otro, en el ambiente laboral se puede evidenciar desde el saludo, preocupación por cómo te sientes, salud, situación familiar, problemática u otros y esto se puede realizar a través del lenguaje verbal o no verbal.

Dimensión 3: *Motivación*

Robbins citado por Yallico (2014) detalla acerca de la motivación que es el impulso para lograr altos niveles de esfuerzo para el logro de las metas organizacionales para satisfacer alguna necesidad individual. Así mismo define

como necesidad que es un estado interno que hace que se perciban algunos resultados como atractivos (p.28).

Moreno citado por Yallico (2014) indica que existe la motivación intrínseca, extrínseca y trascendente.

En cambio Davis y Newstrom citados por Yallico (2014) señalan que existen: Motivación al logro, afiliativa, hacia la competencia y por el poder y las define de la siguiente manera:

Motivación al logro: Impulso para alcanzar los objetivos.

Motivación afiliativa: Impulso a relacionarse con los otros.

Motivación hacia la competencia: Impulso para ser bueno en algo y desempeñarse con calidad.

Motivación hacia el poder: Impulso de influir en los demás y modificar situaciones (p.30).

La satisfacción laboral está relacionada con cómo impacta en el trabajador los diferentes procesos o acciones que se realizan en la empresa y esto se evidencia a través de la conformidad o compromiso que muestra el colaborador sobre el trabajo y condiciones en que lo realiza.

Los estímulos y reconocimientos son prácticas que se realizan en diferentes organizaciones para motivar o promover a sus trabajadores frente a logros o metas alcanzadas por lo general están estipuladas en documentos normativos de la institución y son de conocimiento de los colaboradores. A través de esta se premia y felicita públicamente a los colaboradores de acuerdo a ciertos criterios e indicadores.

Dimensión 4: *Imparcialidad*

La imparcialidad significa que debemos ser justos y equitativos con todas las personas al margen de preferencias o inclinaciones y no solo debemos decir que lo somos sino debemos ser testimonio de ello. Esto se basa en la objetividad.

La equidad en recompensas está muy relacionada con la imparcialidad y la justicia para brindar recompensas o estímulos debemos basarnos en criterios e indicadores que nos permitan actuar con objetividad.

La ausencia de favoritismos tiene vínculo directo con la imparcialidad y la equidad, se tiene que tratar a todos por igual de acuerdo a sus características y necesidades considerando brindar oportunidades de desarrollo a todos, así como atenderlos de manera justa y con buen trato que está relacionado con un trato justo para todos.

Dimensión 5: *Identificación*

La identificación es sentirse vinculado o involucrado con el propósito de la organización.

La participación de los colaboradores nos permite medir la intervención que ellos pueden tener en los procesos de la organización para el logro de las metas.

El compromiso que demuestran los colaboradores evidencian la obligación intrínseca contraída para con la organización o sentirse parte de ella.

Dimensión 6: Trabajo en equipo

Vargas (2014) detalla sobre el trabajo en equipo que se deben considerar ciertos requisitos para realizar trabajo en equipo.

En primer lugar, establecer acuerdos para el logro de las metas.

En segundo lugar, estar conscientes y tener la intención de colaborar en beneficio del trabajo del equipo.

En tercer lugar la conformación del equipo no se arma por decreto, es importante sentirse parte del equipo y del valor que tiene para los integrantes nutrir con las acciones diarias los lazos que los unen.

En cuarto lugar, necesitamos formarnos en y para la colaboración.

Así mismo es importante resaltar que para un adecuado trabajo en equipo requiere que cada integrante ponga sus habilidades individuales a disposición de la organización. Los objetivos ya no son personales sino del equipo.

En el involucramiento para el logro todos los colaboradores ponen a disposición de la organización sus habilidades para alcanzar las metas, para ello es importante que se generen vínculos de compañerismo y fraternidad en que se generen lazos de unión y buena correspondencia, en que todos se sientan parte de una familia y se preocupan el uno por el otro.

1.3.2. Desempeño docente

El Marco del buen desempeño docente que promueve el Ministerio de Educación del Perú publicado en el 2012 detalla que a través de este se busca que el maestro sea revalorado social y profesionalmente fortaleciendo su imagen como profesional competente que aprende y se perfecciona en la enseñanza, promoviendo en el la reflexión sobre su práctica pedagógica frente a los desempeños planteados. Se promueve a través de los criterios del Marco del buen desempeño docente lograr la calidad educativa que esta a su vez redunde en el bienestar del estudiante y en su formación académica para el beneficio del mismo y el progreso de nuestro país.

Chiavenato citado por Castillo (2015) define como el dominio en sus funciones del trabajador que beneficia a la institución realizando un muy buen trabajo que evidencia satisfacción. Un buen dominio de las competencias brindará satisfacción al colaborador y permitirá que se brinde un buen servicio educativo.

Guerra citado por Castillo (2015) indica que un buen desempeño redundará en la productividad y competencia aplicando diferentes métodos y procedimientos.

Montenegro citado por Castillo (2015) indica que el desempeño docente son las acciones que realizan de acuerdo al cumplimiento de ciertos estándares o indicadores para el cumplimiento de sus funciones en el proceso pedagógico de sus estudiantes.

El desempeño docente repercute en los procesos aplicados en el aula para el

logro del aprendizaje de los estudiantes es por ello que todas las estrategias que el maestro emplee redundarán en el mismo.

Covarrias y Mendoza (2013) sostienen en la teoría de la autoeficacia y el desempeño docente sobre la teoría de la autoeficacia en que todo individuo se rige por su desarrollo mental, el eje principal de esta teoría es el pensamiento autorreferente se expresa a través de la conducta y la motivación de las personas para ello es importante el conocerse a sí mismos y que tan eficaz eres como persona.

Bandura citado por Covarrias y Mendoza (2013) indica acerca del comportamiento que los individuos no se rigen por su autonomía ni por factores situacionales, sino que son resultados de sus aspectos personales, actitudinales y ambientales, todo confluye para determinar el desempeño de la persona.

Garrido, Tabernerero y Herrero citados por Covarrias y Mendoza (2013) indican sobre la eficacia y expectativas de resultados que otros autores las califican como carentes de creatividad, no tiene mucho sustento y la similitud del concepto.

No es fácil determinar en que momento los comportamientos tienen relación con las expectativas de eficacia o de resultados.

Bandura citado por Covarrias y Mendoza (2013) indican sobre la "autoeficacia que se desarrolla a través de: vivencias de dominio, vicarias, la persuasión interpersonal y las emotivas. Así mismo indica que se reconoce las fortalezas o debilidades donde se relacionan con la eficacia, las vicarias tienen que ver con el modelado, que es la observación de aplicaciones realizadas por otros individuos, la persuasión interpersonal tiene que ver con convencer a otros para el logro de algo y las afectivas o emotivas se relacionan con los sentimientos de autoeficacia observados mediante los estados psicológicos y emocionales que vivencian las personas y estos pueden ser positivos o negativos.

Las personas tenemos diferentes formas de definir la autoeficacia, es por ello que los que se perciben autoeficaces son perseverantes aún frente a las

complicaciones para llegar a la meta, las dificultades son oportunidades de mejora, en cambio los que no se perciben eficaces dudan frente a las dificultades, evidencian poco compromiso, frente a tareas difíciles se detienen, evaden las dificultades y les faltan confianza y creer en sí mismos.

Klingner y Nabaldian citados por Juárez (2012) indican sobre las teorías del desempeño docente que están estrechamente relacionadas con la motivación y la capacidad de desempeñarse, así mismo se relacionan con la satisfacción por el trabajo y el rendimiento.

Los autores indican sobre la teoría de la equidad que está relacionada con la percepción que tienen los colaboradores sobre el trato que reciben, se evidencia en los valores de lealtad, buena voluntad y eficacia en el trabajo, puede ser subjetivo debido a que se relaciona con el estado de ánimo y mental del individuo. Es fundamental una adecuada comunicación entre el directivo y los colaboradores para que se evidencie un buen trato e imparcial.

La equidad es la comparación entre su esfuerzo o aporte que manifiesta frente al trabajo y lo que percibe en retribución por él.

De acuerdo a Klingner y Nabaldian (2002) plantean sobre la teoría de las expectativas “que estas están directamente relacionadas con los sentimientos de satisfacción que perciben los colaboradores que impacta en un mejor desempeño en sus labores. Dentro de los elementos identificados están: la evaluación y la importancias que el colaborador percibe de los estímulos o medidas correctivas que se desprenden de estas.

Maciel (2005) afirma que “en el imaginario de nuestra sociedad (...) el perfil del docente ideal se sustenta sobre el mito que sobrevalora la vocación (docente se nace, no se hace), minimizando la formación. Se estructura sobre la creencia, casi mágica, de que la enseñanza es una labor sencilla (enseñar: tarea fácil)” (p.80).

Evaluación del desempeño docente

En un artículo sobre la Evaluación del desempeño docente: Un pilar del sistema de

evaluación de la calidad de la Educación en Cuba, Valdés (2003) indica que la evaluación del maestro debe ser formativa no punitiva ni controladora, debe permitir promover la mejora continua y el perfeccionamiento del maestro fomentándole el desarrollo de habilidades, también debe estar orientada al desarrollo profesional y el de habilidades blandas como la autonomía y la colaboración, este proceso puede generar también negativa frente a otros maestros que no tienen la cultura evaluativa.

Rueda (2009) debido a la coyuntura actual de vida se plantea el desarrollo por competencias, que consiste en la habilidad de enfrentar diferentes tipos de situaciones difíciles movilizand o destrezas y actitudes en una situación peculiar. Así mismo se adapta al manejo de recursos para lograr alcanzar los propósitos de los individuos reflejándose en el actuar.

Zabala y Arnau (2008), después de hacer una revisión de distintas definiciones de competencia en el ámbito laboral y educativo, proponen conceptualizarla como:

Las competencias son las habilidades para realizar determinada tareas o situación siendo eficaces haciendo uso de los recursos personales en el tiempo adecuado y de forma relacionada.

Por su parte Cano (2008), al abordar el tema de las competencias docentes, adopta la definición de Perrenoud (2004), y la define como la aptitud para desarrollar eficazmente una serie de situaciones, haciendo uso de la conciencia, en forma rápida, adecuada y novedosa, otros recursos cognitivos.

Zabala y Arnau citado por Rueda (2009), definen las competencias como la habilidad para gestionar actitudes y conocimiento al realizar actividades enfrentando situaciones en forma eficaz en momentos determinados.

Competencias docentes según el Marco del buen desempeño docente.

Según el Marco del buen desempeño docente. Ministerio de Educación del Perú (MINEDU) se plantean nueve competencias la primera está relacionada con el atender al estudiante de acuerdo a su aprendizaje y contexto contribuyendo a su formación integral, la segunda consiste en la programación curricular colegiada que se vincula los aprendizajes con los procesos pedagógicos a través de recursos para luego ser evaluados. la tercera competencia trata sobre el clima de aula, convivencia y atención a la diversidad, la cuarta se refiere a la conducción del proceso de aprendizaje a través de los contenidos disciplinares haciendo uso de estrategias y recursos pertinentes, fomentando la reflexión y criticidad en los estudiantes, la quinta se indica como la evaluación permanente del aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar de los diferentes procesos educativos, la sexta se refiere a la participación activa de todos los miembros en la gestión de la escuela buscando generar aprendizajes de calidad, la séptima indica el establecimiento de relaciones interpersonales entre las familias, la comunidad y otras Instituciones, la octava indica sobre la reflexión sobre la práctica pedagógica e institucional en forma individual y en equipo y la última se refiere a que ejerce su profesión desde una perspectiva de respeto de los derechos fundamentales de las personas viviendo valores y proyectándolos al otro.

Dimensiones del desempeño docente

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Según el Marco del buen desempeño docente (2016) que esta competencia se refiere a la programación curricular de acuerdo a la características culturales y atendiendo a la diversidad, haciendo uso del dominio de los contenidos disciplinares, los recursos o materiales, estrategias y la evaluación de los aprendizajes (p.25).

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Según del Marco del buen desempeño docente (2016) tiene que ver con la ejecución curricular considerando las características culturales y la diversidad de características

de los estudiantes. El maestro hace las veces de mediador fomentando un buen clima de aula respetando las características diversas a través del uso de estrategias, recursos y la evaluación (p.25).

Dimensión 3: *Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*

Según el Marco del buen desempeño (2016) se refiere a las comunicaciones con todas las áreas, implementación de los documentos de gestión, un adecuado clima laboral, la relación con las familias y los vínculos con la comunidad (p.26).

Dimensión 4: *Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.*

Según el Marco del buen desempeño (2016) se refiere a la capacitación e implementación docente, compartir buenas prácticas pedagógicas haciendo uso de estrategias como comunidades de aprendizaje, círculos y trabajo en equipo.

1.4. Formulación del problema:

1.4.1 Problema general:

¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools, distrito de San Miguel 2018?

1.4.2. Problemas específicos:

Problema específico 1.

¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel 2018?

Problema específico 2.

¿Cuál es la relación entre el respeto y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018?

Problema específico 3.

¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018?

Problema específico 4.

¿Cuál es la relación entre la imparcialidad y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018?

Problema específico 5.

¿Cuál es la relación entre la identificación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018?

Problema específico 6.

¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018?

1.5. Justificación:**1.5.1 Justificación Teórica**

El presente trabajo aplicado a las Instituciones Educativas Privadas del distrito de San Miguel de Innova Schools, permitirá a los promotores y directivos considerar el impacto y la importancia que tiene el clima laboral en el desempeño docente y tomar medidas de mejora en base a los resultados encontrados así como conocer en forma específica a través de las dimensiones y variables en cuales se requiere tomar mayor consideración, así como conceptualizar dentro de las sedes un concepto homogéneo sobre el clima laboral y el desempeño docente que permitirá tomar lineamientos generales a nivel de la Región a la que pertenecen estas sedes.

1.5.2 Justificación Práctica

A través de esta investigación se podrá analizar la relación que existen entre el clima

laboral y el desempeño docente con la finalidad de contribuir en la mejora de ambos procesos y este a su vez le otorgará al empleador de cada Institución Educativa de Innova Schools de San Miguel implementar mecanismos o métodos para la productividad.

1.5.3 Justificación Metodológica

Para alcanzar los objetivos de la investigación se hizo uso de la técnica de la encuesta y de instrumentos cuestionarios aplicados al personal que labora en las cuatro instituciones educativas particulares de Innova School del distrito de San Miguel. Así mismo estos datos serán luego procesados para medir la relación del clima laboral con el desempeño docente.

Los resultados de la investigación responden a técnicas de investigación que están validados.

1.5.4 Justificación legal

El presente trabajo de investigación obedece a las normas y/o reglamentación emanada por la Universidad César Vallejo de acuerdo a los dispositivos legales que emite la SUNEDU, sobre la elaboración y sustentación de tesis para optar un grado académico, de la misma forma considera el marco normativo en lo que respecta a la dimensión desempeño docente enmarcada por el MINEDU en el Marco del buen desempeño docente.

1.5.5 Justificación social

Se ha observado en las Instituciones Educativas Privadas de Innova Schools del distrito de San Miguel, que existen instrumentos que miden el clima laboral y el desempeño docente y que son aplicados periódicamente así como elaborados los reportes respectivos sin embargo no se han contextualizado a la realidad social de cada medio, ni socializado para que los miembros activos que es el personal puedan contribuir con la mejora de los instrumentos. Los instrumentos aplicados son aplicados a las 49

instituciones Innova School a nivel nacional, así como no se ha analizado la relación y el impacto que esto tiene para el beneficio o perjuicio de los trabajadores.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación entre el clima laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1.

Existe relación entre el liderazgo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools, distrito de San Miguel 2018.

Hipótesis específico 2.

Existe relación entre el respeto y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018.

Hipótesis específico 3.

Existe relación entre la motivación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools de San Miguel 2018.

Hipótesis específico 4.

Existe relación entre la imparcialidad y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018.

Hipótesis específico 5.

Existe relación entre la identificación de los colaboradores y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018.

Hipótesis específico 6.

Existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018.

1.7. Objetivos

Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools, del distrito de San Miguel 2018.

1.7.1. Objetivos específicos

Objetivo específica 1.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools, distrito de San Miguel, 2018.

Objetivo específico 2.

Determinar cómo se relaciona el respeto y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools, distrito de San Miguel, 2018

Objetivo específico 3.

Determinar cómo se relaciona la motivación y el desempeño docente en las Instituciones Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018.

Objetivo específico 4.

Determinar cómo se relaciona la identificación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018.

Objetivo específico 5.

Determinar la relación entre la imparcialidad y el desempeño docente en las

Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel,
2018

Objetivo específico 6.

Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en las
Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel,
2018

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Enfoque

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2014) indica sobre el método científico descriptivo que corresponde al enfoque cuantitativo y que analiza la información a través de una prueba estadística así mismo se vale de los métodos empíricos para el recojo de la información numérica utilizando algunos instrumentos.

Método

Se utilizó el método hipotético-deductivo. Según Hernández (2010) que se refiere a la determinación de hipótesis que se aprueban a través de diseños de investigación acordes a estos.

Diseño

Se le considera no experimental, porque no interviene el investigador sino que se realizan observaciones de los hechos tal cual se presentan. Al respecto, Hernández et. al. (2014) Indica que las investigaciones no experimentales son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.149).

De corte transversal

Se considera transversal por que describe las variables como son: clima laboral y desempeño docente.

De igual manera Hernández et al. (2010) detalla que todo diseño transeccional, recoge datos de cada variable y luego sobre estos plantea su incidencia.

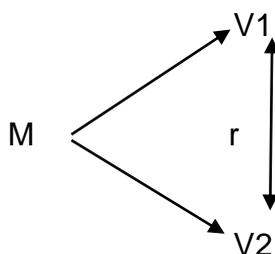
Hernández (2010) indica sobre las investigaciones no experimentales que son estudios donde la variable independiente no varía intencionalmente con la finalidad de ver su efecto sobre otra.

Tipo de estudio

Por el tipo de estudio es básico, ya que se pretende profundizar teóricamente las variables en estudio. Según Tamayo (2005) la investigación básica, se conoce como investigación teórica, o pura fundamental, la misma no produce resultados inmediatos, su aporte radica en enriquecer el conocimiento teórico – científico orientado fundamentalmente al descubrimiento de principios y leyes (p. 64).

A través de este estudio se pretende conocer la relación que existe entre las variables: Clima laboral y desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018.

El diagrama esquemático del diseño de investigación correlacional es:



Leyenda:

M = Muestra

V1 = Clima laboral

V2 = Desempeño docente

r = Correlación entre V1 y V2

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1 Variable 1: Clima laboral

Definición conceptual

Yallico (2014) definió al clima en las instituciones como una situación del ambiente que se ve impactada por los rasgos o características de la institución y las estrategias

motivacionales que se evidencian en el comportamiento de los individuos y se refleja en la organización. Es el conjunto de situaciones que experimentan los colaboradores del Colegio, está relacionado a las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada persona y que se reflejan en las relaciones interpersonales y profesionales.

Definición operacional

El cuestionario consta de 37 ítems, con una escala de 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), rara vez (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)

2.2.2 Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual

Montenegro citado por Castillo (2015) indica que el desempeño docente es el grupo de actividades que un docente efectúa para el desarrollo de sus funciones, que son el proceso de aprendizaje en los niños y jóvenes.

Definición operación

El cuestionario consta de 32 ítems, con una escala de 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)

2.2.3 Operalización de variables

Tabla 1
Matriz de Operacionalización: Variable Clima laboral (X)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición	Niveles y rangos
Liderazgo	Comunicación Habilidad gerencial Integridad	1,2,3,4,5,6, 7,8,9,12,13 y 19	ESCALA: Ordinal	
Respeto	Apoyo profesional Colaboración Interés como persona.	10,11,16,1 7,18,26	5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Rara vez 1=Nunca	
Motivación	Satisfacción laboral Estímulos y reconocimientos.	14,15,20		Muy Bueno
Imparcialidad	Equidad en recompensas Ausencia de favoritismos Trato justo	21,22,23,24,27		Bueno Regular Malo
Identificación	Participación Compromiso	28,29,30,31		
Trabajo equipo	en Involucramiento para el logro. Fraternidad	25,32,33,34,35,3 6,37		

Tabla 2

Matriz de operacionalización: variable desempeño docente (y)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición	Niveles y rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características y entorno de sus estudiantes.			
	Contenidos disciplinares Enfoques y procesos pedagógicos	1.2.3.4.5.6. 7.8.9	ESCALA: Ordinal 5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Rara vez 1=Nunca	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima de aula Ciudadanía	10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25		Acceptable Bueno
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación en la gestión. Vínculos con la familia y la comunidad	26,27,28,29		Malo
Desarrollo de La profesionalidad e identidad docente.	Práctica docente Desempeño ético	30,31,32		

2.3. Población, muestra

Para Francica (1988, citado por Bernal, 2006), indica que son “todos los elementos que se van a investigar. De la misma manera pueden definirse como el grupo de todas las unidades de muestreo” (p.164).

La población del presente estudio estuvo constituida por 61 docentes de las instituciones educativas particulares de Innova Schools distrito de San Miguel.

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

Técnica

La definición de la técnica según Tamayo (2004) “es la parte operativa del diseño investigativo. Hace relación al procedimiento, condiciones y lugar de la recolección de datos. (p. 211).

Para la presente investigación se utilizará la técnica de la encuesta, que según Tamayo (2004) “Es un cuestionario que lee el respondedor, contiene una serie de ítems o preguntas estructuradas, formuladas y llenadas por un empadronador frente a quien responde”. (p. 212).

Instrumentos

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario que corresponde a la técnica de la encuesta, el cuestionario según Rodríguez (2005) “constituye una forma concreta de la técnica de observación, logrando que el investigador fije su atención en ciertos aspectos y se sujeten a determinadas condiciones”. (p. 98).

Variable 1: Clima laboral

Nombre original: Cuestionario sobre Clima laboral.

Autor: Great place to work. Adaptado por Cecilia Andújar Vargas Año: 2018

Tipo de instrumento: cuestionario

Objetivo: Describir las particularidades de la variable Clima laboral y la evaluación de desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018.

Duración: 30 minutos

Significación: El cuestionario está referido a determinar el clima laboral de las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel.

Variable 2: Desempeño docente

Nombre original: Rúbrica de evaluación del desempeño según Marco del buen

desempeño docente

Autor: MINEDU adaptación Cecilia Andújar Vargas Año: 2018

Tipo de instrumento: cuestionario

Objetivo: Describir las particularidades de la variable desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel.

Duración: 30 minutos

Significación: El cuestionario está referido a determinar el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018.

2.4.3 Validez de los instrumentos.

Hernández et al (2010) se refiere a la validez como la confiabilidad que tiene un instrumento que mide directamente a la variable.

Esta escala de actitudes acerca del clima laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018, fue sometido a criterio de un grupo de Jueces Expertos, integrado por docentes entre Magíster y Doctores en gestión que laboran en diferentes ámbitos educativos y de consultoría, estos informaron acerca de la aplicabilidad del cuestionario de la presente investigación.

Tabla 3

Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento clima laboral y desempeño docente

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Mg.	Erika Zuñiga Pancorbo	Aplicable
2	Dr.	Jaime Tejeda Navarrete	Aplicable

Fuente: opinión de expertos

El instrumento fue validado por juicio de expertos, para el instrumento clima laboral y desempeño docente el dictamen obtenido es que el instrumento fue aplicable.

2.4.4 Confiabilidad del Instrumento

Hernández et al (2010), menciona que la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Tabla 4

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: Ruiz (2002)

Tabla 5

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide el clima laboral y el desempeño docente

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach
Clima laboral	0,823
Desempeño docente	0,883

Como se observa en la tabla 5, la variable clima laboral y el desempeño docente tienen coeficientes de Cronbach 0,823 y 0,883 respectivamente. Por lo tanto el instrumento que mide las variables es confiable.

2.5. Métodos de análisis de datos

En primer lugar, se encuestó a la muestra conformada por 61 docentes de las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, en una sesión de 30 minutos aproximadamente, se les aplicó el instrumento de estudio, con el objetivo de recolectar la información acerca de las variables y dimensiones de investigación. Seguidamente se procedió a la calificación y tabulación de los datos en la Hoja de Cálculo Excel y finalmente, se analizaron los datos a través del programa estadístico SPSS versión 20.0 en español para obtener los resultados pertinentes al estudio, los cuales fueron expresados mediante tablas y figuras, e interpretados de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados en la investigación.

El método que se utilizó para correlacionar las variables fue el de Rho de Spearman según Juárez (2011) la función de correlación de Spearman es determinar si existe una relación lineal entre dos variables a nivel ordinal y que esta relación no sea debida al azar, sino estadísticamente significativa (p.1).

La fórmula utilizada fue

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman
 d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)
 n = Número de datos

2.6. Aspectos éticos

El desarrollo de la tesis se llevó a cabo respetando aspectos relacionados con la veracidad de la información e informantes, el anonimato de los encuestados, buen trato con los que han colaborado con la investigación.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

3.1.2 Variable: Clima laboral

Tabla 6

Distribución de frecuencias de la percepción en el clima laboral en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018

clima laboral		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	28	45.9
	Bueno	33	54.1
	Total	61	100,0

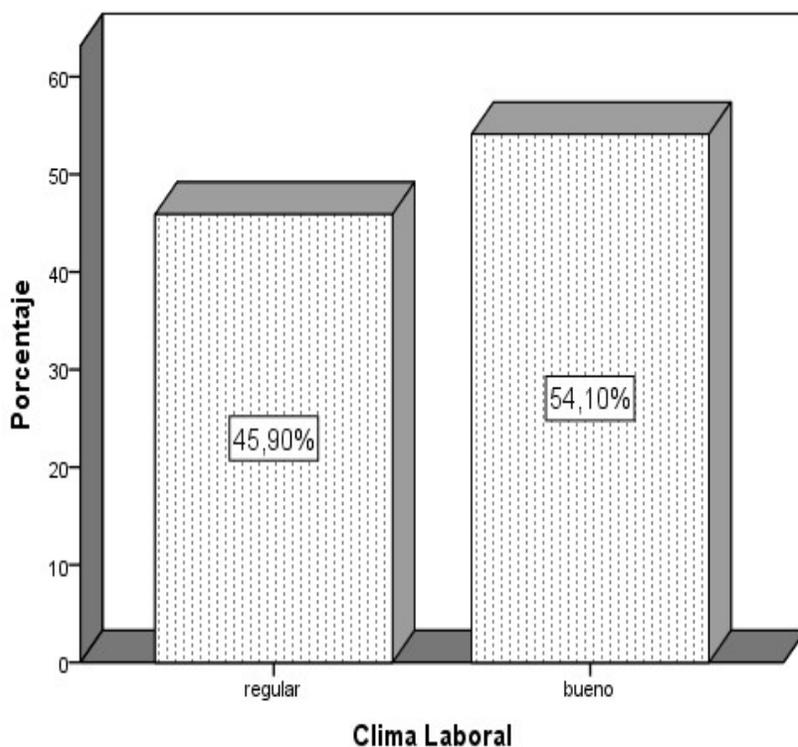


Figura 1. Niveles porcentuales del clima laboral en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018

En cuanto al resultado del nivel porcentuales del clima laboral en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, se tiene que el 45.90% de los participantes manifiestan que el clima laboral es regular, mientras que el 54.10% manifiestan que el nivel es bueno.

3.1.3 Variable: Desempeño docente

Tabla 7

Distribución de frecuencias de la percepción del desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018

desempeño docente		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Aceptable	24	39.34
	Bueno	31	60.66
	Total	61	100,0

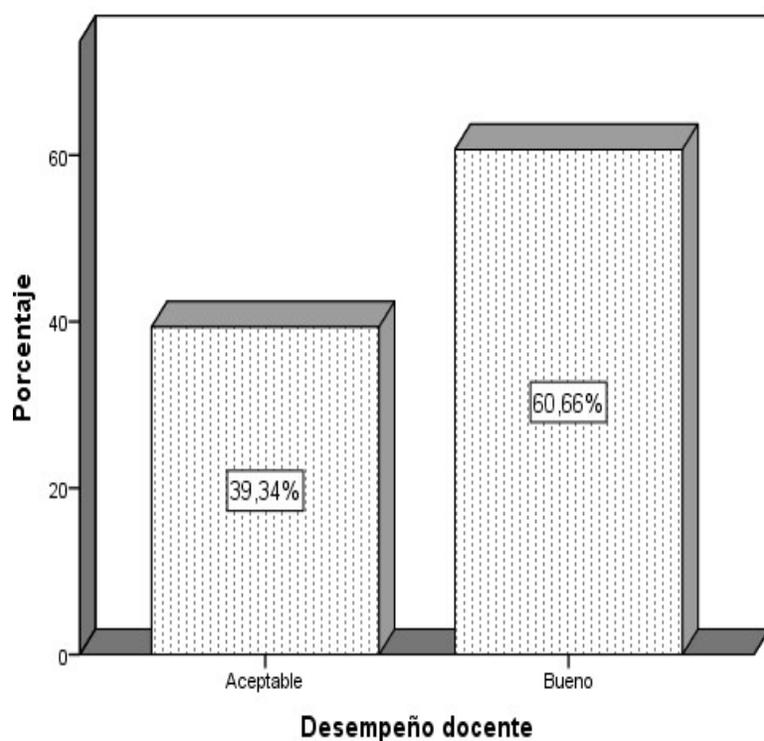


Figura 2. Niveles porcentuales del desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018

En cuanto al resultado del nivel porcentual del desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018, se tiene que el 39.34% de los cuestionados manifiestan que el desempeño docente es aceptable y el 60.66% los demás manifiestan que el nivel es bueno en cuanto al desempeño docente.

Tabla 8

Tabla cruzada el clima laboral y el desempeño docente

Desempeño docente			Aceptable	Bueno	Total
Clima Laboral	regular	Recuento	11	17	28
		% del total	18,0%	27,9%	45,9%
	bueno	Recuento	13	20	33
		% del	21,3%	32,8%	54,1%
Total		Recuento	24	37	61
		% del	39,3%	60,7%	100,0%

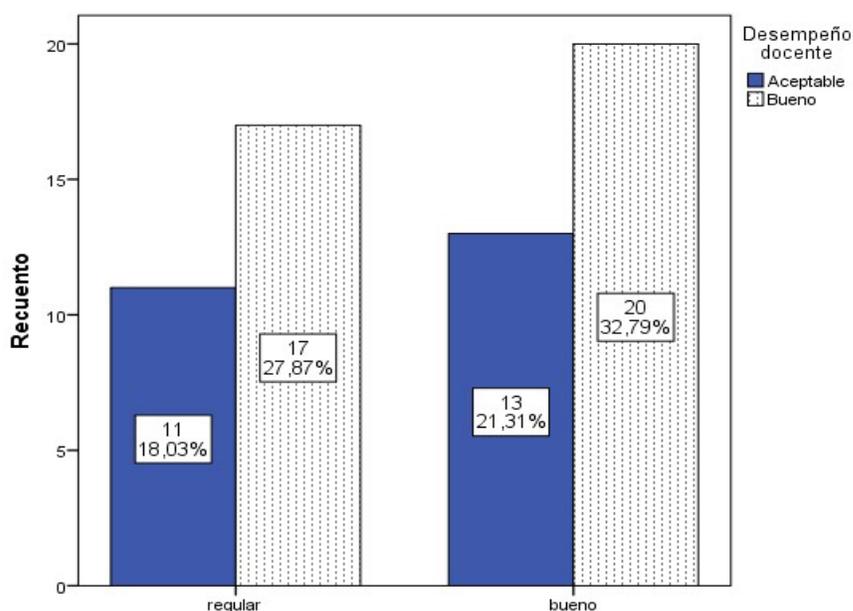


Figura 2. Niveles entre el clima laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel.

De la tabla y figura, se observa la distribución en cuanto a los niveles entre el clima laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, de las cuales se tiene el 18.03% de los participantes manifiestan que el nivel del clima laboral es regular por lo que el desempeño docente es aceptable, asimismo el 21.31% de los evaluados manifiestan que el nivel es bueno por lo que el desempeño docente es aceptable y el 32.79% de los docentes manifiestan

que el nivel del clima laboral es bueno por lo que el nivel del desempeño docente es bueno.

Tabla 9

Tabla cruzada liderazgo y el desempeño docente

Desempeño docente		Aceptable	Bueno	Total
Liderazgo regular	Recuento	12	16	28
	% del total	19,67%	26,23%	45,90%
Liderazgo bueno	Recuento	12	21	33
	% del	19,67%	34,43%	54,1%
Total	Recuento	24	37	61
	% del	39,34%	60,76%	100,0%

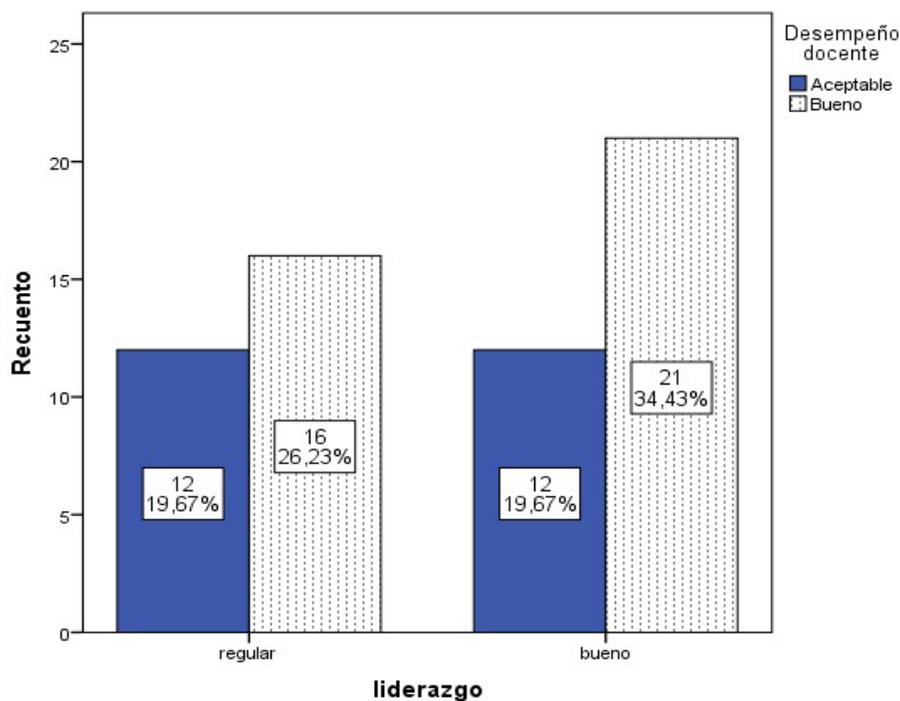


Figura 4. Niveles entre el liderazgo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools, distrito de San Miguel.

De la tabla y figura, se observa la distribución del diagrama en cuanto a los niveles entre el liderazgo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools, distrito de San Miguel, de las cuales se tiene el 19.67% de los encuestados manifiestan que el nivel del clima laboral en la dimensión liderazgo es regular por lo que el desempeño docente es aceptable, asimismo el 19.67% de los encuestados manifiestan que el nivel es bueno por lo que el desempeño docente es aceptable y el 34.43% de los docentes manifiestan que el nivel del clima laboral en la dimensión liderazgo es bueno por lo que el nivel del desempeño docente es bueno.

Tabla 10

Tabla cruzada respeto y el desempeño docente

Desempeño docente			Aceptable	Bueno	Total
Respeto	regular	Recuento	12	17	29
		% del total	19,67%	27,87%	47,54%
	bueno	Recuento	12	20	32
		% del	19,67%	32,79%	52,46%
Total		Recuento	24	37	61
		% del	39,34%	60,66%	100,0%

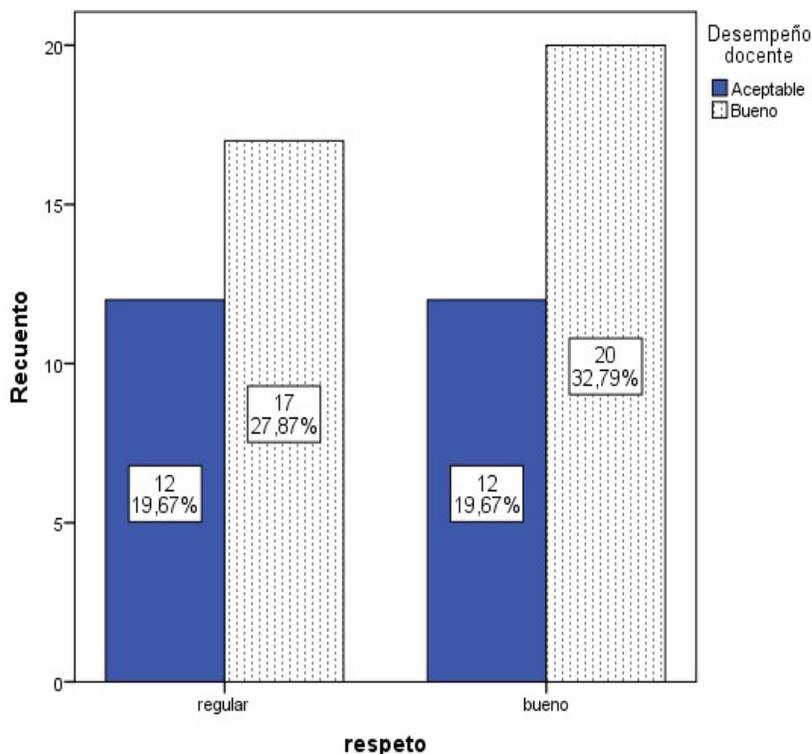


Figura 5. Niveles entre el respeto hacia los colaboradores y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel

De la tabla y figura, se observa la distribución del diagrama en cuanto a los niveles entre el respeto hacia los colaboradores y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, de las cuales se tiene el 19.67% de los participantes manifiestan que el nivel del clima laboral en la dimensión respeto es regular por lo que el desempeño docente es aceptable, asimismo el 19.67% de los participantes manifiestan que el nivel es bueno por lo que el desempeño docente es aceptable y el 32.79% de los docentes manifiestan que el nivel del clima laboral en la dimensión respeto es bueno por lo que el nivel del desempeño docente es bueno.

Tabla 11

Tabla cruzada motivación y el desempeño docente

Desempeño docente			Aceptable	Bueno	Total
Motivación regular	Recuento		14	17	31
	% del total		22,95%	27,87%	50,82%
bueno	Recuento		10	20	30
	% del		16,39%	32,79%	49,18%
Total	Recuento		24	37	61
	% del		39,34%	60,66%	100,0%

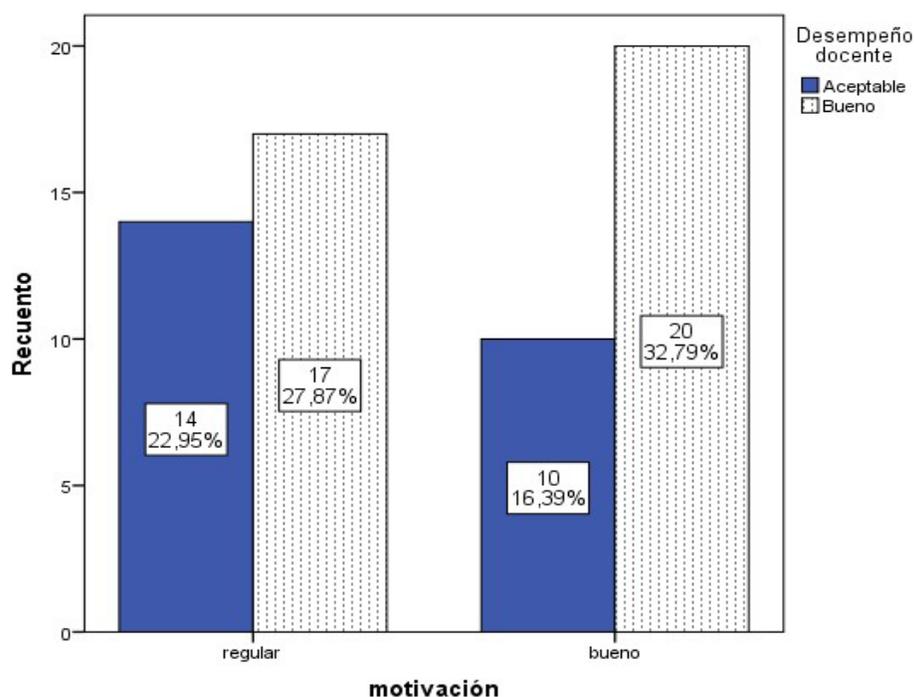


Figura 6. Niveles entre la motivación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel

De la tabla y figura, se observa la distribución del diagrama en cuanto a los niveles entre la motivación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, de las cuales se tiene el 22.95% de los participantes manifiestan que el nivel del clima laboral en la dimensión

motivación es regular por lo que el desempeño docente es aceptable, asimismo el 16.39% de los participantes manifiestan que el nivel es bueno por lo que el desempeño docente es aceptable y el 32.79% de los docentes manifiestan que el nivel del clima laboral en la dimensión motivación es bueno por lo que el nivel del desempeño docente es bueno.

Tabla 12

Tabla cruzada imparcialidad y el desempeño docente

Desempeño docente		Aceptable	Bueno	Total
Imparcialida regular	Recuento	14	17	31
	% del total	22,95%	27,87%	50,82%
bueno	Recuento	10	20	30
	% del	16,39%	32,79%	49,18%
Total	Recuento	24	37	61
	% del	39,34%	60,66%	100,0%

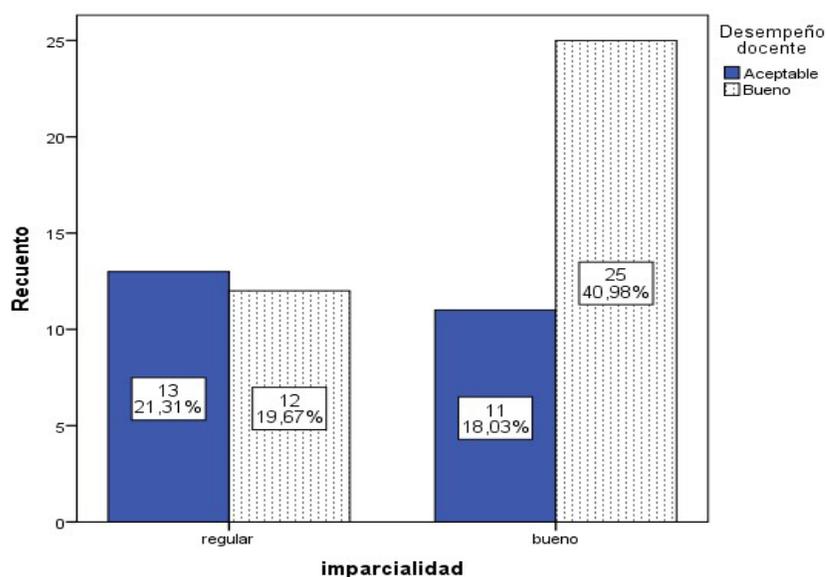


Figura 7. Niveles entre la imparcialidad y el desempeño docente en las Instituciones Educativas particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel 2018

De la tabla y figura, se observa la distribución del diagrama en cuanto a los niveles entre la imparcialidad y el desempeño docente en las Instituciones Educativas particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel 2018, de las cuales se tiene el 21.31% de los participantes manifiestan que el nivel del clima laboral en la dimensión imparcialidad es regular por lo que el desempeño docente es aceptable, asimismo el 18.03% de los participantes manifiestan que el nivel es bueno por lo que el desempeño docente es aceptable y el 40.98% de los docentes manifiestan que el nivel del clima laboral en la dimensión imparcialidad es bueno por lo que el nivel del desempeño docente es bueno.

Tabla 13

Tabla cruzada identificación y el desempeño docente

Desempeño docente		Aceptable	Bueno	Total
Identificación regular	Recuento	13	13	26
	% del total	21,31%	21,31%	42,62%
bueno	Recuento	11	24	35
	% del	18,03%	39,34%	57,37%
Total	Recuento	24	37	61
	% del	39,34%	60,65%	100,0%

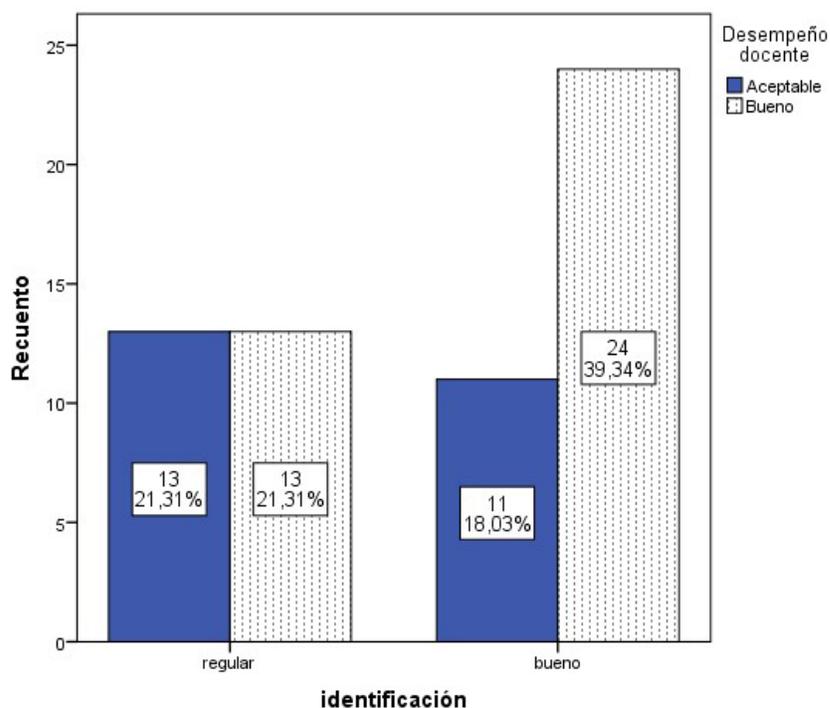


Figura 8 Niveles entre la identificación de los colaboradores y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel

De la tabla y figura, se observa la distribución del diagrama en cuanto a los niveles entre la identificación de los colaboradores y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, de las cuales se tiene el 21.31% de los cuestionados manifiestan que el nivel del clima laboral en la dimensión identificación es regular por lo que el desempeño docente es aceptable, asimismo el 18% de los participantes manifiestan que el nivel es bueno por lo que el desempeño docente es aceptable y el 39.34% de los docentes manifiestan que el nivel del clima laboral en la dimensión identificación es bueno por lo que el nivel del desempeño docente es bueno.

Tabla 14

Tabla cruzada trabajo en equipo y el desempeño docente

Desempeño docente			Aceptable	Bueno	Total
trabajo en equipo	regular	Recuento	7	18	25
		% del total	11,48%	29,51%	40,99%
	bueno	Recuento	17	19	36
		% del	27,87%	31,15%	59,02%
Total		Recuento	24	37	61
		% del	39,35%	60,66%	100,0%

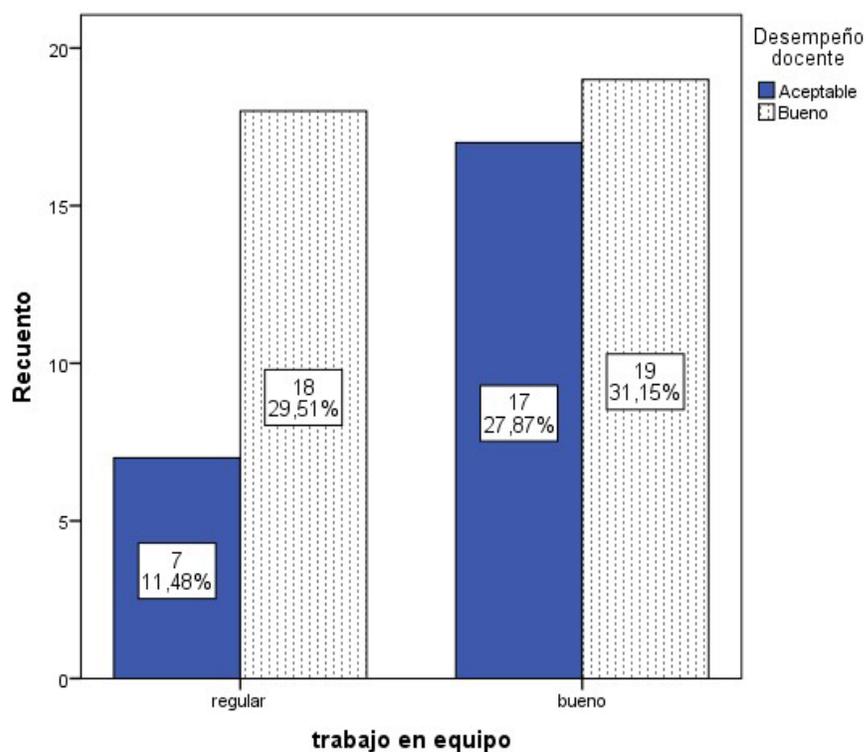


Figura 9. Niveles entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel

De la tabla y figura, se observa la distribución del diagrama en cuanto a los niveles entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, de las cuales se tiene el 11.48% de los participantes manifiestan que el nivel del clima laboral en la dimensión trabajo en equipo es regular por lo que el desempeño docente es aceptable, asimismo el 27.87% de los participantes manifiestan que el nivel es bueno por lo que el desempeño docente es aceptable y el 31.15% de los docentes manifiestan que el nivel del clima laboral en la dimensión trabajo en equipo es bueno por lo que el nivel del desempeño docente es bueno.

3.2 Resultados de correlación

3.2.1 Clima laboral y el desempeño docente

Hipótesis general

Ho: No existe relación entre el clima laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018

H1: Existe relación entre el clima laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018

Nivel de significación:

El nivel de significación teórica $\alpha = 0.05$
que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

Regla de decisión:

El nivel de significación " p " es menor que α , rechazar H_o
El nivel de significación " p " no es menor que α , no rechazar H_o

Prueba estadística

La prueba estadística empleando el estadístico inferencial rho de Spearman

Tabla 15.
Coefficiente de correlación de Spearman: Clima laboral y el desempeño docente

Correlaciones			Clima laboral	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,723**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,723**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

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

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.723 que significa que existe moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por consiguiente existe relación entre el clima laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018.

3.2.2 Liderazgo y el desempeño docente

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre el liderazgo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools, distrito de San Miguel 2018

H1: Existe relación entre el liderazgo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools, distrito de San Miguel 2018

Tabla 16.
Coeficiente de correlación de Spearman: Liderazgo y el desempeño docente

Correlaciones			Desempeño	
			docente	Liderazgo
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,903**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Liderazgo	Coeficiente de correlación	,903**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

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

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.903 que significa que existe relación positiva muy alta entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, existe relación entre el liderazgo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools, distrito de San Miguel 2018.

3.2.3 Respeto y el desempeño docente

Hipótesis específico 2

Ho: No existe relación entre el respeto hacia los colaboradores y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018

H2: Existe relación entre el respeto hacia los colaboradores y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018

Tabla 17.
Coefficiente de correlación de Spearman: Respeto y el desempeño docente

Correlaciones		Desempeño		
		docente	Respeto	
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,000	,947**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Respeto	Coefficiente de correlación	,947**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

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

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.947 que significa que existe relación positiva muy alta entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, existe relación entre el respeto hacia los colaboradores y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018.

3.2.4 Motivación y el desempeño docente

Hipótesis específico 3

Ho: No existe relación entre la motivación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018

H1: Existe relación entre la motivación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018

Tabla 18.
Coeficiente de correlación de Spearman: motivación y el desempeño docente

Correlaciones			Desempeño	
			docente	Motivación
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,911**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Motivación	Coeficiente de correlación	,911**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

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

Asimismo en cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.911 que significa que existe relación positiva muy alta entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, existe relación entre la motivación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018

3.2.5 Imparcialidad y el desempeño docente

Hipótesis específico 4

Ho: No existe relación entre la imparcialidad y el desempeño docente en las Instituciones Educativas particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel 2018

H1: Existe relación entre la imparcialidad y el desempeño docente en las Instituciones Educativas particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel 2018

Tabla 19.
Coeficiente de correlación de Spearman: imparcialidad y el desempeño docente

Correlaciones			Desempeño	
			docente	Imparcialidad
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,923**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
Imparcialidad	Imparcialidad	Coeficiente de correlación	,923**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

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

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.923 que significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, existe relación entre la imparcialidad y el desempeño docente en las Instituciones Educativas particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel 2018.

3.2.6 Identificación y el desempeño docente

Hipótesis específico 5

Ho: . No existe relación entre la identificación de los colaboradores y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018

H2: Existe relación entre la identificación de los colaboradores y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018.

Tabla 20.
Coeficiente de correlación de Spearman: Identificación y el desempeño docente

Correlaciones			Desempeño	
			docente	Identificación
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,886**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Identificación	Coeficiente de correlación	,886**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

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

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla adjunta los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.886 que significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, existe relación entre la identificación de los colaboradores y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018

3.2.7 Trabajo en equipo y el desempeño docente

Hipótesis específico 6

Ho: No existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018

H1: Existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018

Tabla 21.

Coeficiente de correlación de Spearman: Trabajo en equipo y el desempeño docente

Correlaciones			Desempeño docente	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,911**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,911**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

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

Finalmente en cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.911 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna sobre que, existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018.

IV. Discusión

Discusión

De la investigación realizada encontramos que existe relación alta y positiva entre el clima laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018 determinada por el Rho de Spearman, al respecto encontramos que investigaciones sobre el tema llegan a resultados similares como es el caso de Zans (2017), en su investigación titulada “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral en esta se concluye que el clima organizacional presente, es de optimismo en mayor medida, por lo cual se considera entre medianamente favorable y desfavorable, así mismo se evidencia que el desempeño laboral, que se desarrolla en la facultad, es bajo de la misma manera en la investigación de Vásquez (2016), titulada “El clima organizacional como factor de desempeño, concluyó que existen fortalezas en la relación de compromiso, sentido de pertenencia, lealtad y amistad entre los colaboradores así mismo halló capacidades de liderazgo dentro de la organización, la estructura de la empresa, la motivación, la comunicación entre jefes y subalternos, los incentivos, las remuneraciones entre otros aspectos que se constituyen puntos importantes para el planteamiento de acciones de mejora así mismo se identificó como oportunidades de mejora se halló la comunicación, toma de decisiones, retroalimentación dada de parte de los estamentos superiores hacia las reglas que deben aplicarse de la misma forma existe un grado de descontento de los trabajadores que no se sienten motivados por no ser reconocidos ni motivados de acuerdo a su desempeño, en su investigación Paz y Marín(2014) titulada” Clima organizacional de la IPS Universidad autónoma de Manizales”, donde concluyó que el clima organizacional es poco favorable en sus cuatro dimensiones así mismo se evidenció carencia de prácticas para generar gestión del talento humano, así mismo de las cuatro dimensiones el liderazgo es el que posee mejor nivel, la motivación influye en forma negativa, la reciprocidad se ve reflejada negativamente en la inequidad para la distribución del trabajo así mismo en lo que respecta a la participación se evidenció que es baja debido. En el caso de Montoya (2016), en su investigación que tiene como variables el clima organizacional y la evaluación de desempeño se concluyó que existe una

relación directa entre ambas dentro del personal; así mismo Quispe (2015), en su investigación en las que aborda el clima organizacional y desempeño laboral llegó a la conclusión que existe una relación directa; positiva moderada entre el clima laboral y el desempeño de la misma manera su significatividad se evidenció alta.

V. Conclusiones

Conclusiones

- Primera:** Los resultados estadísticos nos muestran que existe moderada relación entre el clima laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, determinado por el Rho de Spearman 0.723 frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$.
- Segunda:** Existe moderada relación positiva entre el liderazgo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, determinada por el Rho de Spearman 0.903 frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$.
- Tercera:** Existe relación moderada positiva entre el respeto hacia los colaboradores y el desempeño docente en las Instituciones Educativas particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, determinada por el Rho de Spearman 0.947 frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$.
- Cuarta:** Existe una moderada relación positiva entre la motivación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, determinada por el Rho de Spearman 0.911 frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$.
- Quinta:** Existe una alta relación positiva entre la imparcialidad y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Innova Schools del distrito de San Miguel, determinada por el Rho de Spearman 0.923 frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$.
- Sexta:** Existe una alta relación positiva entre la identificación de los colaboradores y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel determinada por el Rho de Spearman 0.886 frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$.
- Séptima:** Existe una alta relación positiva entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel determinada por el Rho de Spearman 0.911 frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$.

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

- Primera:** Frente a los resultados que comprueban que existe relación entre el clima laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018 se plantea como recomendación que se al finalizar el segundo semestre se reevalúe las variables y se compare frente a los resultados obtenidos en esta investigación para plantear acciones de mejora en el siguiente año.
- Segunda:** En relación a la segunda conclusión que indica que existe relación entre el liderazgo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools, distrito de San Miguel 2018 se recomienda generar estrategias donde se evidencia el estilo de liderazgo y la relación de confianza para con los colaboradores lo cual permita mantener o mejorar el clima laboral.
- Tercera:** En la tercera conclusión indica sobre la existencia de la relación entre el respeto hacia los colaboradores y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018 donde se recomienda evidenciar a través de las actividades curriculares o trabajo pedagógico con los docentes acciones que conlleven a mantener o mejorar el valor del respeto hacia los colaboradores y contrastar la información con el desempeño docente en diferentes momentos del año, recogiendo la información de los implicados.
- Cuarta:** En la cuarta conclusión se evidencia que existe relación entre la motivación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018 por lo que se recomienda planificar dentro del trabajo curricular y extracurricular actividades que propicien que el colaborador se sienta parte del equipo y este motivado y que se evalúe a través de diferentes instrumentos de investigación el impacto que esto tiene sobre el desempeño docente en diferentes momentos del año escolar.
- Quinta:** En cuanto a la conclusión quinta donde se evidencia que existe relación entre la imparcialidad y el desempeño docente en las Instituciones Educativas

particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel 2018 se recomienda cuidar el trato justo y equitativo en el desarrollo de las diferentes actividades académicas, planteando indicadores concretos que permitan medir como se brinda el trato imparcial a todos los colaboradores y que se registre en forma bimestral así como se contraste con el desempeño docente.

Sexta: En la sexta conclusión se evidencia que existe relación entre la identificación de los colaboradores y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018 por lo que se recomienda seguir promoviendo la participación activa y comprometida a través de estímulos y reconocimientos que demuestren que se valora su actuar y que se mantenga en forma continua evaluándose periódicamente en contrastación con el desempeño docente.

Séptima: De acuerdo a la séptima conclusión en que se evidencia que existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018 se recomienda se sigan propiciando actividades de trabajo colaborativo de acuerdo a la propuesta pedagógica y que se mida periódicamente el impacto que este tiene en el desempeño docente.

VII. Referencias

Referencias

- Covarrubias, C y Mendoza, M.(2013). La teoría de la autoeficacia y el desempeño docente: El caso de Chile. Estudios Hemisféricos y polares pp. 107-123. Chile
- Edel N. y García S. Clima y compromiso organizacional. Biblioteca virtual de Derecho, Economía y Ciencias Sociales.
- Juarez, A. (2012). Desempeño docente en una Institución Educativa Policial de la región Callao. Tesis para optar grado de maestro en educación en mención en Gestión de la educación Escuela de Post grado Universidad San Ignacio de Loyola.Lima- Perú.
- Levering R. (1988) Great Place to work.
- Ministerio de Educación (2016). Marco del buen desempeño docente.Lima- Perú.
- Montoya, D (2016) Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso Pts. Perú.
- Paz, D. y Marín, B. (2014). Clima organizacional de la IPS Universidad autónoma de Manizales. Universidad Autónoma de Manizales.
- Quispe, E. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas. Perú.
- Robin J. y Burchell M. No excuses .Great place to work institute. Estados Unidos de Norteamérica.
- Rueda, M. (2009). La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias. Instituto de Investigaciones Sobre la Universidad y la Educación. Universidad Nacional Autónoma de México. Vol 11.
- Sánchez (2010) Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las microredes de salud de Cuñumbuque y Tabalosos Tesis para optar grado de magister en Relaciones laborales. PUCP. Lima- Perú
- Valdes, H.(2003). La Evaluación del desempeño docente: Un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la Educación en Cuba.
- Vargas, M. (2011). Influencia del clima institucional en la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas de la provincia de Caraveli del nivel Primario. Tesis para optar el grado de maestro en Educación. UNA. Lima- Perú.

- Vásquez, A. (2016). El clima organizacional como factor de desempeño de la empresa MELTEC de Oriente Ltda en el departamento de Boyacá. Tesis para optar título. UNAD. Tunja- Boyaca.
- Yallico, C. (2013). El clima institucional y el desempeño docente en estudiantes del nivel de educación secundaria de la I.E 20547 Manuel A Odria del Distrito de Chicla, UGEL N° 15 de Huarochiri. Tesis para optar el grado de maestro en Educación. UNA. Lima- Perú.
- Zanz, A. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua. Tesis para optar grado de maestro. Nicaragua.

VIII. Anexos

Anexo 1
Matriz de Consistència

Título: Clima laboral y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Innova Schools de San Miguel, 2018 Autor: Cecilia Andújar Vargas							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel 2018?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el respeto y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018?</p> <p>Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel 2018.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools, distrito de San Miguel, 2018.</p> <p>Determinar cómo se relaciona el respeto con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools, distrito de San Miguel, 2018</p> <p>Determinar cómo se relaciona la motivación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre el clima laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre el liderazgo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools, distrito de San Miguel 2018.</p> <p>Existe relación entre el respeto hacia los colaboradores y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018.</p> <p>Existe relación entre la motivación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de</p>	Variable 1: Clima Laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Liderazgo	Comunicación Habilidad gerencial Integridad	1,2,3,4,5,6,7,8,9,12,13 y 19	5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Rara vez 1=Nunca	Muy Bueno Bueno Regular Malo
			Respeto	Apoyo profesional Colaboración Interés como persona.	10,11,16,17,18,26		
			Motivación	Satisfacción laboral Estímulos y reconocimientos.	14,15,20		
			Imparcialidad	Equidad en recompensas Ausencia de favoritismos Trato justo	21,22,23,24,27		
			Identificación	Participación Compromiso	28,29,30,31		
			Trabajo en equipo	Involucramiento para el logro. Fraternidad	25,32,33,34,35,36,37		
			Variable 2: Desempeño docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos

<p>Schools del distrito de San Miguel, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la imparcialidad y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la identificación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018?</p>	<p>Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018</p> <p>Determinar cómo se relaciona la imparcialidad con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018.</p> <p>Determinar cómo se relaciona la identificación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018.</p> <p>Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018</p>	<p>San Miguel, 2018.</p> <p>Existe relación entre la imparcialidad y el desempeño docente en las Instituciones Educativas particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel 2018.</p> <p>Existe relación entre la identificación de los colaboradores y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018.</p> <p>Existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel, 2018.</p>	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.</p>	<p>Características y entorno de sus estudiantes. Contenidos disciplinares Enfoques y procesos pedagógicos</p> <p>Clima de aula Ciudadanía</p> <p>Participación en la gestión. Vínculos con la familia y la comunidad</p> <p>Práctica docente Desempeño ético</p>	<p>1.2.3.4.5.6.7.8.9</p> <p>10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25</p> <p>26,27,28,29</p> <p>30,31,32</p>	<p>5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Rara vez 1=Nunca</p>	<p>Aceptable</p> <p>Bueno</p> <p>Malo</p>
--	---	---	---	--	--	--	---

TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>Nivel: descriptivo Diseño: cuantitativo Método. No experimental tipo básico descriptivo</p>	<p>Población: 61 docentes Tipo de muestreo: Probabilístico. Tamaño de muestra: 61 docentes.</p>	<p>Variable 1: Clima Institucional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: MINEDU adaptación Cecilia Andújar Vargas.</p> <p>Variable 2: Desempeño docente Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Great place to work. Adaptado por Cecilia Andújar Vargas</p>	<p>Descriptivo Inferencial</p>

Anexo 2

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario evaluación de desempeño docente (marco del buen desempeño docente)

Escala de calificación:

- 1= Nunca (N)
- 2= Rara vez (RV)
- 3= Algunas veces (AV)
- 4= Casi siempre (CS)
- 5= Siempre (S)

N°	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	5	4	3	2	1
01	Conozco y comprendo las características de mis estudiantes y sus necesidades.					
02	Demuestro dominio del área a cargo y estoy actualizado/a.					
03	Demuestro conocimiento de estrategias y enfoques pedagógicos actualizados.					
04	Planifico en forma colegiada con los docentes de su área y realizo diversificación de acuerdo a las características de mis estudiantes.					
05	Conoce y maneja las competencias, capacidades, estándares y desempeños a desarrollar de acuerdo al currículo.(TRC)					
06	Diseño creativamente procesos pedagógicos para despertar interés y curiosidad en mis estudiantes.					
07	Promuevo diferentes recursos para el aprendizaje de mis estudiantes.					
08	Las evaluaciones planteadas responden a la propuesta pedagógica en concordancia con los desempeños esperados.					
09	Las sesiones de aprendizaje planteadas son coherentes con las competencias					
	Enseñanza para el aprendizaje					
10	Me relaciono en forma empática y asertivamente con los estudiantes y fomento buenas relaciones en el aula.					
11	Oriento su práctica para alcanzar logros y plantea metas de alta expectativa a sus estudiantes.					
12	Promuevo un ambiente acogedor a la diversidad para el desarrollo del aprendizaje.					
13	Acojo y atiendo con tolerancia a los estudiantes con necesidades fomentar el aprendizaje ético.					
14	Reflexiono con los estudiantes sobre experiencias de exclusión y					

	discriminación propiciando actitudes y habilidades para enfrentarlas					
15	Evalúo su ejecución curricular controlando su impacto tanto en el interés como en el aprendizaje de los estudiantes.					
16	Propicio que los estudiantes resuelvan situaciones problemáticas de forma reflexiva y crítica.					
17	Me aseguro que los estudiantes comprendieron el propósito de la sesión, los desempeños y su progreso.					
18	Promuevo el pensamiento crítico y creativo en las actividades de aprendizaje.					
19	Hago uso de recursos tecnológicos en función del propósito de la sesión.					
20	Atiendo a los estudiantes en forma individualizada.					
21	Utiliza diferentes métodos y técnicas de evaluación.					
22	Los instrumentos de evaluación son coherentes con los aprendizajes esperados o desempeños correspondientes para aplicar en forma individual o grupal.					
23	Sistematiza los resultados obtenidos para analizarlos y tomar acciones de mejora.					
24	Comparte y difunde los resultados de las evaluaciones a los estudiantes y familias.					
	Participación en la gestión de la escuela y su vínculo con la comunidad.					
25	Participa en actividades de la escuela con los maestros para intercambiar experiencias y realizar acciones de mejora.					
26	Colabora en la evaluación y propuestas para el Proyecto Educativo Institucional, documentos de gestión y/o planes de mejora o proyectos innovadores a través del trabajo colaborativo.					
27	Propone y desarrolla proyectos de innovación en forma individual o en equipo activa en los aprendizajes de sus hijos.					
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.					
28	Participa en experiencias de aprendizaje reflexionando sobre su desempeño.					
29	Actúa de acuerdo a principios éticos.					
30	Actúa y toma decisiones en base al respeto por la persona y por los derechos humanos.					

Nombre original: Rúbrica de evaluación del desempeño según Marco del buen desempeño docente Autor: MINEDU adaptación Cecilia Andújar Vargas Año: 2018

Cuestionario clima laboral

	ITEMS	1 Nunca	2 Rara vez	3 algunas veces	4 casi siempre	5 Siempre
1	Los jefes me mantienen informado acerca de cosas y cambios importantes.					
2	Los jefes comunican clara y oportunamente la información.					
3	Los jefes muestran apertura y brindan confianza para brindar aportes y/o hacer preguntas razonables					
4	En su centro de trabajo los jefes son accesibles					
5	En su centro de trabajo los jefes demuestran ser competentes para el puesto					
6	En su centro de trabajo siente que sus jefes confían en su labor					
7	Los jefes trabajan enfocados en la misión, visión y objetivos de la organización					
8	Los jefes y autoridades cumplen lo que dicen.					
9	Los jefes demuestran un comportamiento ético de acuerdo al perfil de la organización					
10	Recibo la capacitación adecuada y a tiempo para alcanzar las demandas del trabajo.					
11	En mi centro de trabajo se preocupan por brindarme los recursos, materiales, herramientas y equipos para hacer mi trabajo					
12	En mi centro de trabajo se reconoce el esfuerzo y la responsabilidad en el cumplimiento de las diferentes acciones					
13	Los jefes delegan funciones involucrando a las personas en actividades o proyectos.					

14	En mi centro de trabajo se tienen claras políticas de incentivos y reconocimientos					
15	En mi centro de trabajo me siento motivado					
16	En mi centro de trabajo me siento seguro y sin riesgos para realizar mis labores					
17	Este es un lugar psicológica y emocionalmente saludable donde trabajar.					
18	Se propicia que las personas equilibren su vida laboral sin descuidar la personal.					
19	Me siento que mis jefes se preocupan por mi como persona					

20	Los beneficios ofrecidos por la organización me satisfacen por que son especiales y únicos.					
21	Recibo una remuneración justa .					
22	Recibo un trato bueno y justo					
23	Existe una línea de carrera donde los ascensos se les da a quienes se lo merecen.					
24	Los jefes tratan a todos por igual; no hay favoritismos, ni diferencias de ninguna indole.					
25	Mis compañeros se apoyan unos a otros					
26	Las personas son leales evitan perjudicar a otros para desprestigiarlos así sea por conseguir quedar bien o un objetivo.					
27	Los jefes me hacen sentir motivado a participar por que reconocen que contribuyo a la organización.					
28	Me siento orgulloso de pertenecer a la organización					

29	Siento que disfruto mi trabajo					
30	Siento que puede actuar con autonomía y propiciar innovaciones					
31	Los jefes promueven el trabajo colaborativo entre los miembros de la					
32	Todos colaboramos para el logro de las actividades o proyectos					
33	Existe un ambiente de confianza entre compañeros.					
34	Se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales o del equipo.					
35	Se toma en cuenta nuestra opinión en decisiones importantes.					
36	En mi centro de trabajo se percibe un clima familiar					
37	Siento que cuento con el apoyo de mis compañeros					

Anexo 3

Certificado de validación de instrumentos



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Clima Laboral y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Innova Schools, San Miguel 2018

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Clima laboral							
1	Los jefes me mantienen informado acerca de cosas y cambios importantes.	✓		✓		✓		
2	Los jefes comunican clara y oportunamente la información.	✓		✓		✓		
3	Los jefes muestran apertura y brindan confianza para brindar aportes y/o hacer preguntas razonables	✓		✓		✓		
4	En su centro de trabajo los jefes son accesibles	✓		✓		✓		
5	En su centro de trabajo los jefes demuestran ser competentes para el puesto	✓		✓		✓		
6	En su centro de trabajo siente que sus jefes confían en su labor	✓		✓		✓		
7	Los jefes trabajan enfocados en la misión, visión y objetivos de la organización	✓		✓		✓		
8	Los jefes y autoridades cumplen lo que dicen.	✓		✓		✓		
9	Los jefes demuestran un comportamiento ético de acuerdo al perfil de la organización	✓		✓		✓		
10	Recibo la capacitación adecuada y a tiempo para alcanzar las demandas del trabajo.	✓		✓		✓		
11	En mi centro de trabajo se preocupan por brindarme los recursos, materiales, herramientas y equipos para hacer mi trabajo.	✓		✓		✓		
12	En mi centro de trabajo se reconoce el esfuerzo y la responsabilidad en el cumplimiento de las diferentes acciones	✓		✓		✓		

13	Los jefes delegan funciones involucrando a las personas en actividades o proyectos.	✓		✓		✓	
14	En mi centro de trabajo se tienen claras políticas de incentivos y reconocimientos	✓		✓		✓	
15	En mi centro de trabajo me siento motivado	✓		✓		✓	
16	En mi centro de trabajo me siento seguro y sin riesgos para realizar mis labores	✓		✓		✓	
17	Este es un lugar psicológica y emocionalmente saludable donde trabajar.	✓		✓		✓	
18	Se propicia que las personas equilibren su vida laboral sin descuidar la personal.	✓		✓		✓	
19	Me siento que mis jefes se preocupan por mi como persona	✓		✓		✓	
20	Los beneficios ofrecidos por la organización me satisfacen por que son especiales y únicos.	✓		✓		✓	
21	Recibo una remuneración justa .	✓		✓		✓	
22	Recibo un trato bueno y justo	✓		✓		✓	
23	Existe una línea de carrera donde los ascensos se les da a quienes se lo merecen.	✓		✓		✓	
24	Los jefes tratan a todos por igual; no hay favoritismos, ni diferencias de ninguna índole.	✓		✓		✓	
25	Mis compañeros se apoyan unos a otros	✓		✓		✓	
26	Las personas son leales evitan perjudicar a otros para desprestigiarlos así sea por conseguir quedar bien o un objetivo.	✓		✓		✓	
27	Los jefes me hacen sentir motivado a participar por que reconocen que contribuyo a la organización.	✓		✓		✓	
28	Me siento orgulloso de pertenecer a la organización	✓		✓		✓	

29	Siento que disfruto mi trabajo	✓		✓		✓	
30	Siento que puede actuar con autonomía y propiciar innovaciones	✓		✓		✓	
31	Los jefes promueven el trabajo colaborativo entre los miembros de la organización	✓		✓		✓	
32	Todos colaboramos para el logro de las actividades o proyectos	✓		✓		✓	
33	Existe un ambiente de confianza entre compañeros.	✓		✓		✓	
34	Se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales o del equipo.	✓		✓		✓	
35	Se toma en cuenta nuestra opinión en decisiones importantes.	✓		✓		✓	
36	En mi centro de trabajo se percibe un clima familiar	✓		✓		✓	
37	Siento que cuento con el apoyo de mis compañeros	✓		✓		✓	
Dimensión 2: Desempeño docente		Si	No	Si	No	Si	No
1	Conozco y comprendo las características de mis estudiantes y sus necesidades.	✓		✓		✓	
2	Demuestro dominio del área a cargo y estoy actualizado/a.	✓		✓		✓	
3	Demuestro conocimiento de estrategias y enfoques pedagógicos actualizados	✓		✓		✓	
4	Planifico en forma colegiada con los docentes de su área y realizo diversificación de acuerdo a las características de mis estudiantes.	✓		✓		✓	
5	Conoce y maneja las competencias, capacidades, estándares y desempeños a desarrollar de acuerdo al currículo.(TRC)	✓		✓		✓	
6	Diseño creativamente procesos pedagógicos para despertar interés y curiosidad en mis estudiantes.	✓		✓		✓	

		✓		✓		✓		
7	Promuevo diferentes recursos para el aprendizaje de mis estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Las evaluaciones planteadas responden a la propuesta pedagógica en concordancia con los desempeños esperados.	✓		✓		✓		
9	Las sesiones de aprendizaje planteadas son coherentes con las competencias y están organizadas de acuerdo a los momentos didácticos y el tiempo	✓		✓		✓		
10	Me relaciono en forma empática y asertivamente con los estudiantes y fomento buenas relaciones en el aula.	✓		✓		✓		
11	Orienta su práctica para alcanzar logros y plantea metas de alta expectativa a sus estudiantes.	✓		✓		✓		
12	Promuevo un ambiente acogedor a la diversidad para el desarrollo del aprendizaje.	✓		✓		✓		
13	Acojo y atiendo con tolerancia a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓		
14	Resuelvo asertivamente conflictos en el aula siendo una oportunidad para fomentar el aprendizaje ético.	✓		✓		✓		
15	Reflexiono con los estudiantes sobre experiencias de exclusión y discriminación propiciando actitudes y habilidades para enfrentarlas.	✓		✓		✓		
16	Evalúo su ejecución curricular controlando su impacto tanto en el interés como en el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
17	Propicio que los estudiantes resuelvan situaciones problemáticas de forma reflexiva y crítica.	✓		✓		✓		

18	Me aseguro que los estudiantes comprendieron el propósito de la sesión, los desempeños y su progreso.	✓		✓		✓	
19	Promuevo el pensamiento crítico y creativo en las actividades de aprendizaje.	✓		✓		✓	
20	Hago uso de recursos tecnológicos en función del propósito de la sesión.	✓		✓		✓	
21	Atiendo a los estudiantes en forma individualizada.	✓		✓		✓	
22	Utiliza diferentes métodos y técnicas de evaluación.	✓		✓		✓	
23	Los instrumentos de evaluación son coherentes con los aprendizajes esperados o desempeños correspondientes para aplicar en forma individual o grupal.	✓		✓		✓	
24	Sistematiza los resultados obtenidos para analizarlos y tomar acciones de mejora.	✓		✓		✓	
25	Comparte y difunde los resultados de las evaluaciones a los estudiantes y familias. Atiendo a los estudiantes en forma individualizada.	✓		✓		✓	
26	Participa en actividades de la escuela con los maestros para intercambiar experiencias y realizar acciones de mejora.	✓		✓		✓	
27	Colabora en la evaluación y propuestas para el Proyecto Educativo Institucional, documentos de gestión y/o planes de mejora o proyectos innovadores a través del trabajo colaborativo.	✓		✓		✓	
28	Propone y desarrolla proyectos de innovación en forma individual o en equipo.	✓		✓		✓	
29	Involucra a las familias para la participación activa en los aprendizajes de sus hijos.	✓		✓		✓	
30	Participa en experiencias de aprendizaje reflexionando sobre su desempeño.	✓		✓		✓	

31	Actúa de acuerdo a principios éticos.	✓		✓		✓	
32	Actúa y toma decisiones en base al respeto por la persona y por los derechos humanos.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mgtr: *Dr. Jaime Asunción Tejeda Navarrete* DNI: *09257988*

Especialidad del validador: *CC.SS / Evaluación y Acreditación Calidad Educativa*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....

 Validador

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide
Clima Institucional y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Privadas
De Innova Schools San Miguel 2018

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Clima laboral								
1	Los jefes me mantienen informado acerca de cosas y cambios importantes.	/		/		/		
2	Los jefes comunican clara y oportunamente la información.	/		/		/		
3	Los jefes muestran apertura y brindan confianza para brindar aportes y/o hacer preguntas razonables.	/		/		/		
4	En su centro de trabajo los jefes son accesibles.	/		/		/		
5	En su centro de trabajo los jefes demuestran ser competentes para el puesto.	/		/		/		
6	En su centro de trabajo siente que sus jefes confían en su labor.	/		/		/		
7	Los jefes trabajan enfocados en la misión, visión y objetivos de la organización.	/		/		/		
8	Los jefes y autoridades cumplen lo que dicen.	/		/		/		
9	Los jefes demuestran un comportamiento ético de acuerdo al perfil de la organización	/		/		/		
10	Recibo la capacitación adecuada y a tiempo para alcanzar las demandas del trabajo.	/		/		/		

11	Oriento su práctica para alcanzar logros y plantea metas de alta expectativa a sus estudiantes.	✓		✓		✓		
12	Promuevo un ambiente acogedor a la diversidad para el desarrollo del aprendizaje.	✓		✓		✓		
13	Acojo y atiendo con tolerancia a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	/		/		/		
14	Resuelvo asertivamente conflictos en el aula siendo una oportunidad para fomentar el aprendizaje ético.	/		✓		✓		
15	Reflexiono con los estudiantes sobre experiencias de exclusión y discriminación propiciando actitudes y habilidades para enfrentarlas.	✓		✓		/		
16	Evalúo la ejecución curricular, controlando su impacto tanto en el interés como en el aprendizaje de los estudiantes.	✓		/		/		
17	Propicio que los estudiantes resuelvan situaciones problemáticas de forma reflexiva y crítica.	/		✓		✓		
18	Me aseguro que los estudiantes comprendieron el propósito de la sesión, los desempeños y su progreso.	/		✓		✓		
19	Promuevo el pensamiento crítico y creativo en las actividades de aprendizaje.	/		/		/		
20	Hago uso de recursos tecnológicos en función del propósito de la sesión.	/		/		/		
21	Atiendo a los estudiantes en forma individualizada.	/		/		/		

37	Siento que cuento con el apoyo de mis compañeros.	✓		✓		✓		
Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
Dimensión 2: Desempeño docente		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Conozco y comprendo las características de mis estudiantes y sus necesidades.	✓		✓		✓		
2	Demuestro dominio del área a cargo y estoy actualizado/a.	✓		✓		✓		
3	Demuestro conocimiento de estrategias y enfoques pedagógicos actualizados	✓		✓		✓		
4	Planifico en forma colegiada con los docentes de su área y realizo diversificación de acuerdo a las características de mis estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Conozco y manejo las competencias, capacidades, estándares y desempeños a desarrollar de acuerdo al currículo.(TRC)	✓		✓		✓		
6	Diseño creativamente procesos pedagógicos para despertar interés y curiosidad en mis estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Promuevo diferentes recursos para el aprendizaje de mis estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Las evaluaciones planteadas responden a la propuesta pedagógica en concordancia con los desempeños esperados.	✓		✓		✓		
9	Las sesiones de aprendizaje planteadas son coherentes con las competencias y están organizadas de acuerdo a los momentos didácticos y el tiempo.	✓		✓		✓		
10	Me relaciono en forma empática y asertivamente con los estudiantes y fomento buenas relaciones en el aula.	✓		✓		✓		

11	En mi centro de trabajo se preocupan por brindarme los recursos, materiales, herramientas y equipos para hacer mi trabajo.	✓		✓		✓			
12	En mi centro de trabajo se reconoce el esfuerzo y la responsabilidad en el cumplimiento de las diferentes acciones.	✓		✓		✓			
13	Los jefes delegan funciones involucrando a las personas en actividades o proyectos.	✓		✓		✓			
14	En mi centro de trabajo se tienen claras políticas de incentivos y reconocimientos.	✓		✓		✓			
15	En mi centro de trabajo me siento motivado.	✓		✓		✓			
16	En mi centro de trabajo me siento seguro y sin riesgos para realizar mis labores.	✓		✓		✓			
17	Este es un lugar psicológica y emocionalmente saludable donde trabajar.	✓		✓		✓			
18	Se propicia que las personas equilibren su vida laboral sin descuidar la personal.	✓		✓		✓			
19	Siento que mis jefes se preocupan por mi como persona.	✓		✓		✓			
20	Los beneficios ofrecidos por la organización me satisfacen porque son especiales y únicos.	✓		✓		✓			
21	Recibo una remuneración justa.	✓		✓		✓			
22	Recibo un trato bueno y justo	✓		✓		✓			

23	Existe una línea de carrera donde los ascensos se les dan a quienes se lo merecen.	✓		✓		✓		
24	Los jefes tratan a todos por igual; no hay favoritismos, ni diferencias de ninguna índole.	✓		✓		✓		
25	Mis compañeros se apoyan unos a otros.	✓		✓		✓		
26	Las personas son leales evitan perjudicar a otros para desprestigiarlos así sea por conseguir quedar bien o un objetivo.	✓		✓		✓		
27	Los jefes me hacen sentir motivado a participar por que reconocen que contribuyo a la organización.	✓		✓		✓		
28	Me siento orgulloso de pertenecer a la organización.	✓		✓		✓		
29	Siento que disfruto mi trabajo.	✓		✓		✓		
30	Siento que se puede actuar con autonomía y propiciar innovaciones.	✓		✓		✓		
31	Los jefes promueven el trabajo colaborativo entre los miembros de la organización.	✓		✓		✓		
32	Todos colaboramos para el logro de las actividades o proyectos.	✓		✓		✓		
33	Existe un ambiente de confianza entre compañeros.	✓		✓		✓		
34	Se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales o del equipo.	✓		✓		✓		
35	Se toma en cuenta nuestra opinión en decisiones importantes.	✓		✓		✓		
36	En mi centro de trabajo se percibe un clima familiar.	✓		✓		✓		

22	Utilizo diferentes métodos y técnicas de evaluación.	✓		✓		✓			
23	Los instrumentos de evaluación son coherentes con los aprendizajes esperados o desempeños correspondientes para aplicar en forma individual o grupal.	✓		✓		✓			
24	Sistematizo los resultados obtenidos para analizarlos y tomar acciones de mejora.	✓		✓		✓			
25	Comparto y difundo los resultados de las evaluaciones a los estudiantes y familias. Atiendo a los estudiantes en forma individualizada.	✓		✓		✓			
26	Participo en actividades de la escuela con los maestros para intercambiar experiencias y realizar acciones de mejora.	✓		✓		✓			
27	Colaboro en la evaluación y propuestas para el Proyecto Educativo Institucional, documentos de gestión y/o planes de mejora o proyectos innovadores a través del trabajo colaborativo.	✓		✓		✓			
28	Propongo y desarrollo proyectos de innovación en forma individual o en equipo.	✓		✓		✓			
29	Involucro a las familias para la participación activa en los aprendizajes de sus hijos.	✓		✓		✓			
30	Participo en experiencias de aprendizaje reflexionando sobre su desempeño.	✓		✓		✓			
31	Actúo de acuerdo a principios éticos.	✓		✓		✓			

32	Actúoy toma decisiones en base al respeto por la persona y por los Derechos humanos.								
----	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. ZUÑIGA PANCORBO Erika DNI: 20088248

Especialidad del validador: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Validador

Erika Zúñiga Pancorbo
DNI - 20088248

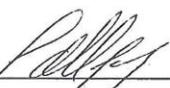


Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Santiago Aquiles Gallarday Morales, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **Clima laboral y desempeño docente en las instituciones educativas particulares de Inova schools. San miguel – 2018** de la estudiante **Andújar Vargas Cecilia Grace**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lima, 29 de Agosto del 2018



Firma
Santiago Aquiles Gallarday Morales
DNI: 25514954



Clima laboral y desempeño docente en las instituciones educativas particulares de Innova Schools. San Miguel - 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Cecilia Grace Andújar Vargas

ASESOR:

Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales

Resumen de coincidencias

23 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias	Porcentaje
1 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8 %
2 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	3 %
3 es.slideshare.net Fuente de Internet	1 %
4 repositorio.unajma.edu... Fuente de Internet	1 %
5 www.scribd.com Fuente de Internet	1 %

Entregado a Universida... 1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Andujar Vargas Cecilia Grece

D.N.I. : 07789201

Domicilio : Dña. Catalina 244 Los Rovers - Surco

Teléfono : Fijo : Móvil : 953279777

E-mail : c.andujar@yaho.es

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : Maestría

Mención : Administración de la educación

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Andujar Vargas Cecilia Grece

Título de la tesis:

Clima laboral y desempeño docente

en las Instituciones educativas particulares

de Inova School, San Miguel 2018

Año de publicación :

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

15 diciembre 2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

ESCUELA DE POSTGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CECILIA GRACE ANDÚJAR VARGAS

INFORME TÍTULADO:

CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN

LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARTICULARES DE JUNCOA
S CHOLS, SAN MIGUEL - 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 24 NOVIEMBRE 2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA.

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN