



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima Laboral y Desempeño Docente de una Institución
Educativa, Buena fe-Nazca, 2017.

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

AUTOR:

Br. ARONI VALENZUELA, Lidia Elizabeth
Br. SULCA ROJAS, Julio César

ASESOR:

Dr. DIESTRA PALACIOS, Julio Eduardo

SECCIÓN:

Educación E Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación Actitudinal

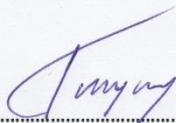
PERÚ – 2018

PAGINA DEL JURADO



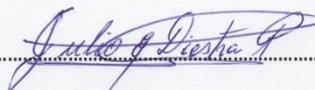
DR. HUAMAN FLORES, ELIO JAVIER

PRESIDENTE



DR. RAMOS MAYURI, WALTER

SECRETARIO



DR. DIESTRA PALACIOS, JULIO EDUARDO

VOCAL

Dedicatoria

A nuestra familia; por su predisposición y voluntad para apoyar nuestro desarrollo personal y profesional

Agradecimiento

Nuestro especial agradecimiento a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo y a todos sus docentes que hicieron posible la culminación satisfactoria de nuestros estudios de maestría.

Un reconocimiento especial al Dr. Julio Diestra Palacios; asesor científico y metodológico de la presente investigación; por haber despertado en nosotros el interés por la investigación; por su paciencia, su atenta y cuidadosa orientación, su actitud motivadora y crítica, por sus consejos oportunos y su disposición permanente para apoyarnos hasta la culminación de esta investigación.

A nuestros padres, hijos, hermanos, suegros y demás familiares por su comprensión y estímulo en los momentos más difíciles durante el desarrollo de este trabajo de investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros Lidia Elizabeth Aroni Valenzuela, identificada con DNI. N° 23553604; Julio César Sulca Rojas con DNI. N° 40572937, estudiantes de Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: Clima Laboral y Desempeño Docente de una Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de nuestra autoría.
- 2) Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

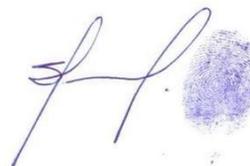
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Trujillo, 18 de marzo 2018



Lidia Elizabeth Aroni Valenzuela
DNI. 23553604



Julio César Sulca Rojas
DNI. 40572937

PRESENTACIÓN

El presente trabajo de investigación titulado Clima Laboral y Desempeño Docente de una Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017; se llevó a cabo porque se detectó que algunos docentes mostraban bajo desempeño laboral.

Al analizar las causas del problema podría estar asociado con un deficiente Clima Laboral. Para resolver el problema de investigación se aplicó la técnica de la encuesta, se diseñó y aplicaron dos instrumentos de recolección de datos: el cuestionario sobre el Clima Laboral dirigido a los docentes, y el cuestionario sobre el Desempeño Docente; dichos instrumentos fueron validados por juicio de expertos y la confiabilidad mediante métodos estadísticos lo que otorga confianza a los datos obtenidos.

La presente investigación consta de 7 partes las cuales se detallan a continuación:

- I. Introducción, esta parte abarca los antecedentes que sustentan el trabajo de investigación, la fundamentación científica y teórica, es decir el conjunto de conocimientos y teorías del trabajo de investigación.
Se analiza y expone aquellas teorías y antecedentes que se consideran válidos para un correcto encuadre del estudio, constituye lo referente a desarrollar los principales conceptos y teorías acerca del Clima Laboral y el Desempeño Docente; con sus respectivas variables de estudio y sus dimensiones. Se presenta la justificación. Se expone el problema de investigación observado en el cual algunos docentes tienen deficiencias en su desempeño se formulan las hipótesis y los objetivos de investigación.
- II. Marco Metodológico, se aborda en esta parte lo referido a la metodología elegida desarrollándose el tipo de investigación descriptivo y el diseño descriptivo correlacional, la población, la muestra compuesta por 100 docentes, la operacionalización de las variables técnica e instrumentos a utilizar para la recolección de datos y el procesamiento de los datos.
- III. Resultados, se aborda la presentación, el análisis e interpretación de los resultados obtenidos luego de la aplicación de los instrumentos de recolección

de datos, así como el proceso de contrastación y validación de las hipótesis de la investigación.

- IV. Discusión, es la triangulación que se hace con los hallazgos encontrados con referente a los antecedentes y la información teórica, los resultados y las hipótesis planteadas en el presente trabajo de investigación.
- V. Conclusiones, se aborda la parte final de la investigación donde se presenta las conclusiones a las cuales se ha llegado después de haber aplicado los instrumentos y verificar los resultados obtenidos.
- VI. Recomendaciones, son las sugerencias que se hacen a las autoridades o personas que podrían realizar acciones para mejorar el problema planteado.
- VII. Referencias bibliográficas, se aborda en esta parte todas las citas de los libros con sus respectivos autores y páginas del internet relacionado con la tesis sobre las variables y dimensiones estudiadas por el investigador.

Índice

	Pág.
CARÁTULA	
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del jurado	II
Dedicatoria.	III
Agradecimiento	IV
Declaración de autenticidad	V
Presentación	VI
Índice	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
I. INTRODUCCIÓN	12
Antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística	12
Justificación	29
1.1 Problema	30
1.2 Hipótesis	33
1.3 Objetivos	33
II. MARCO METODOLÓGICO	35
2.1. Variables	36
2.2. Operacionalización de variables	36
2.3. Metodología	38
2.4. Tipo de estudio	38
2.5. Diseño	38
2.6. Población, muestra y muestreo	39
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
2.8. Métodos de análisis de datos	41
2.9. Aspectos éticos	42
III. RESULTADOS	43
IV. DISCUSIÓN	58
V. CONCLUSIONES	62
VI. RECOMENDACIONES	63
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64

ANEXOS		67
ANEXO 1:	Cuestionario, ficha técnica y matriz de valoración del clima laboral	68
ANEXO 2:	Cuestionario, ficha técnica y matriz de valoración del desempeño docente	72
ANEXO 3:	Matriz de validación a juicio de experto del clima laboral	76
ANEXO 4:	Matriz de validación a juicio de experto del desempeño docente	77
ANEXO 5:	Confiabilidad del instrumento del clima laboral	78
ANEXO 6:	Confiabilidad del instrumento del desempeño docente	79
ANEXO 7:	Base de datos	80
ANEXO 8:	Constancia de aplicación de prueba piloto	89
ANEXO 9:	Constancia de aplicación de instrumentos	90
ANEXO 10:	Artículo Científico	91

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad determinar la relación que existe entre Clima Laboral y el Desempeño del Docente de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017.

El presente trabajo de investigación es de tipo no experimental y diseño descriptivo correlacional, porque se buscó encontrar la posible relación que existe entre las variables; además utilizó el diseño transversal. La población estuvo constituida por 100 docentes de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017. La muestra estuvo conformada por 96 sujetos entre docentes. La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta los instrumentos fueron el cuestionario de clima laboral y el cuestionario para evaluar el desempeño de los docentes. Para la comprobación de hipótesis se ha utilizado la prueba de correlación de Pearson en la que se obtuvo 0.727.

Los resultados obtenidos evidencian la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño docente para contribuir a mejorar el ambiente donde se labora y el desenvolvimiento de los educadores, para así mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje y por ende la calidad educativa.

Palabras clave: Clima Laboral Autorrealización e Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones Laborales y Desempeño Docente, Capacidad Pedagógica Disposición para la Labor Docente, Responsabilidad Laboral.

Abstract

The present research work aims to determine the relationship between employee satisfaction and performance of the teacher of the institution educational, good faith – Nazca, 2017.

This research work is not experimental and correlational descriptive design, because I seek to find the relationship between variables; also uses the cross-sectional design. The population was made up of 100 teachers from the educational institution, good faith - Nazca, 2017. The sample was comprised of 96 subjects teachers. The technique of data collection used was the survey instruments were working environment questionnaire and the questionnaire to evaluate the performance of teachers. For testing hypotheses has been used test of Pearson correlation that 0.727 obtained.

The results obtained demonstrate the relationship between the working environment and the teaching performance to help improve the environment where it works and the development of educators, so to improve the process of teaching and learning and therefore the educational quality.

Keywords: Self-realization Work Climate and Job Involvement, Oversight, Communication, Working Conditions and Teacher Performance, Capacity Pedagogical Educational Provision for Labor, Employment Liability.

I. INTRODUCCIÓN

En el trabajo de investigación se sigue el proceso para estudiar las variables: Clima Laboral y Desempeño Docente con la finalidad de determinar la relación que existe entre las variables.

Los antecedentes que han dado lugar a la investigación provienen de fuentes físicas y virtuales así tenemos: En el contexto Internacional: Chiang (2010), tesis titulada; Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral con los resultados, en grupos de Docentes de Instituciones de Educación Superior, Chile. Elaboró un estudio de tipo descriptivo correlacional, cuya muestra fue; chilena, en los departamentos donde existe una mayor publicación de libros y artículos, los profesores tienen una relación significativa y positiva con la satisfacción con su departamento. La satisfacción con el trabajo en general y con las relaciones con los alumnos, en general no parece estar relacionadas con los resultados estudiados. Luego, analizando las correlaciones de ambas muestras, se observa que no hay resultados similares por lo que no se puede hacer conclusiones generales. Sin embargo, se puede mencionar como similitud en ambas muestras, que parece no existir relación significativa entre los resultados de los departamentos y las dimensiones de clima organizacional: interés por el aprendizaje del estudiante, interés por la investigación y el estudio, empowerment, afiliación y consenso en la misión. Igualmente los datos muestran que parece no existir relación significativa entre los resultados de los departamentos y la satisfacción con la relación con los alumnos y la satisfacción con el trabajo en sí mismo. Conclusión: Finalmente, se observó en los resultados de los departamentos, en las universidades chilenas hay una mayor asistencia a seminarios.

Caligiore y Díaz. (2008). Clima Organizacional y desempeño laboral de los docentes en la ULA, Venezuela: estudio de caso de tipo descriptivo. Los autores llegan a la siguiente conclusión. Los resultados obtenidos reflejan

que los docentes de las escuelas de Medicina y Enfermería presentan una valoración similar con respecto al Funcionamiento Organizacional, el cual consideran inadecuado, siendo una de las razones de esta situación la estructura existente, que no estaría favoreciendo la eficiencia de la facultad. Sin embargo, ambas apreciaciones son diferentes a la de la escuela de Nutrición, que presenta un valor promedio más bajo. Esto podría estar relacionado con el estilo gerencial, la calidad de la supervisión y las relaciones interpersonales existentes en la misma, lo que estaría generando un clima rígido y poco productivo que influye en el comportamiento de los miembros del personal profesoral. Conclusiones: No obstante, el Análisis de la Varianza realizado para comparar cada una de las dimensiones y variables entre las diferentes escuelas, indica que en todos los casos excepto para la dimensión Funcionamiento Organizacional no existen diferencias significativas entre las tres escuelas”.

En el contexto Nacional: Álvarez (2007). Realizó una tesis titulada: Fuentes de Presión laboral y Satisfacción Laboral en Docentes de Universidades Estatales y Universidades Privadas de Lima Metropolitana. El tipo de estudio fue descriptivo correlacional. Establece la siguiente conclusión: “No se encuentran diferencias estadísticamente significativas en los factores Intrínseco, Extrínseco y Total de la Escala de Satisfacción Laboral entre los 90 docentes, según la variable estado civil soltero y casado. Se encuentra mayor satisfacción laboral entre los docentes Casados en el sub factor. Seguridad en el puesto. A su vez, estos presentan mayores puntajes promedio que los solteros en los factores de presiones Derivadas de las actividades educativas, Derivadas de la vida cotidiana en el aula, Flexibilidad de la tarea docente y puntaje total de la Escala de Fuentes de Presión Laboral. Así, Evans y (1984, citado en Buendía, 1993) señalan cinco tipos de relaciones posibles entre trabajo y familia.

Villalobos (2005). Clima Organizacional y las condiciones de trabajo implicaciones para generar personas y trabajos saludables. El tipo de estudio fue descriptivo. El objetivo de este estudio es doble: de una parte

pretende mostrar algunos elementos propios de las exigencias actuales a las que las organizaciones y las personas debemos responder, todas ellas enmarcadas en un entorno organizacional y social que condicionan el bienestar de los individuos en sus múltiples dimensiones - social, emocional y física - y de otra parte pretende aportar algunas ideas acerca de los retos que enfrenta la gestión del talento humano para contribuir a generar personas y trabajos saludables". Conclusiones: Las instituciones de la Seguridad Social, los empresarios y los mismos trabajadores han tomado conciencia de la necesidad de transformar eficazmente las condiciones de trabajo y la aproximación personal a ellas. Sin embargo, gestar y mantener procesos que impacten positivamente el clima laboral y los resultados de la empresa, constituye un reto para la gestión del talento humano, allí radica la importancia de comprender los mecanismos que permiten construir organizaciones saludables.

Huamán y Otañe (2005). Con su Tesis: Relación del Clima Organizacional con la Satisfacción laboral en el Primer nivel de Atención de salud en la localidad de Huancavelica, en noviembre 2004 - Junio 2005. El estudio realizado fue de tipo descriptivo correlacional. La población objeto de estudio fue conformado por 85 integrantes del personal de salud. La muestra o población objetivo es el número equivalente a la población por ser este menor número; y para la selección de los sujetos se utilizó el muestreo no probabilístico de criterio; y la técnica de recolección de datos utilizado tanto para la variable clima organizacional y satisfacción laboral es la encuesta cuyo instrumento fue la guía de encuesta. Cuyo objetivo general es, determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el I nivel de atención de salud en la localidad de Huancavelica-2005; y el estudio alcanza un nivel descriptivo y es de tipo de investigación descriptivo correlacional; para lograr esta finalidad se utilizó el método general: inductivo-deductivo; a su vez el diseño de investigación utilizado: diseño no experimental-transversal-descriptivo-correlacional. Los resultados obtenidos estadísticamente fueron: El 75.29% refieren que en la institución de salud donde labora, presentan un clima organizacional

desfavorable y el 24.71% favorable. Este resultado se atribuye a que los jefes de los establecimientos de salud no poseen plena confianza en sus empleados por lo que el clima que se percibe es de temor, y la integración de los superiores y subordinados es casi nula, produciéndose conflictos laborales. Conclusión: El 84.71% presentan una insatisfacción y el 15.29%, satisfacción general. Dentro de la asociación de variables se obtuvo el siguiente resultado: El 80% refieren que en la institución donde laboran existe un clima organizacional desfavorable y este fenómeno conduce a una insatisfacción de su personal; así mismo el 8.24% refieren que se sienten satisfechos.

En el contexto Local: Huamán, Pecho y Vásquez (2009) Realizó una tesis titulada: La evaluación del desempeño del personal y la Gestión administrativa de los Institutos Tecnológicos de la Provincia de Ica. Realizaron un estudio de tipo experimental. Conclusión: La evaluación del desempeño de personal influye en la gestión administrativa de los institutos tecnológicos de la provincia de Ica. Los fines y objetivos formulados en el plan de evaluación del desempeño influyen en la gestión administrativa, ya que el 36% de encuestados manifiestan que la capacitación del personal es fundamental y que esto conlleva a ser más eficiente en sus labores. Los factores del programa de evaluación como calidad, productividad, conocimiento del puesto, contabilidad y disponibilidad; ha tenido la aceptación de los trabajadores en donde un 27% opina que la evaluación del desempeño debe hacerse sobre el factor: conocimiento del puesto. Respecto para que debe utilizarse la evaluación del desempeño se ha verificado de acuerdo a los resultados que es para mejorar la eficiencia y la capacitación de los trabajadores y esto influiría en la gestión administrativa. Los métodos de evaluación del desempeño no son los más adecuados ya que se ha probado que el 57% de encuestados no está del acuerdo. Los recursos tanto económicos, humanos y materiales empleados por los institutos en la evaluación de desempeño no han sido suficientes para el logro de los objetivos.

Campos (2010). Realizaron una tesis titulada: Nivel Académico del docente universitario y la calidad de la enseñanza en la UNICA. Concluyeron que: El estudio realizado demuestra que la evaluación de la actividad académica de los docentes universitarios, influye en la calidad de la enseñanza. Un gran porcentaje de los alumnos considera que los docentes de la Facultad en estudio, están capacitados, lo que les permite elevar el nivel de sus clases. La mayoría de los estudiantes consideran que los docentes están actualizados, y esto ha mejorado su desempeño profesional.

El estudio se fundamenta de modo científico, tecnológico y humanístico, en las siguientes bases teóricas:

Clima Laboral; es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación de personal, etc.).

De aquella manera, mientras que un buen clima se orienta hacia los objetivos generales, un mal clima destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto, malestar y generando un bajo rendimiento.

Proponemos investigar la variable clima laboral con el instrumento diseñado por la Dra. Sonia Palma Carrillo, en su Manual Escala Laboral CL-SPC, basado en la técnica Likert quien ha considerado los siguientes factores que explora esta variable, para conocer los factores de: Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales. Debemos evaluar la relación entre el clima Laboral con el rendimiento académico en la Formación Académica de los estudiantes de la Universidad Alas peruanas.

El clima organizacional es el ambiente en donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que el empleador puede tener con sus colaboradores, como también la relación entre los miembros del personal de la Institución. El clima organizacional tiene mucho que ver con el grado de motivación, cuando el clima es bueno brinda satisfacción a los miembros de la organización y si es malo será todo lo contrario. Esta

variable es de suma importancia pues influye mucho en el estado de ánimo de las personas.

“El clima laboral se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional” (Chiavenato, 2000).

El clima laboral es un conjunto de factores que influye de manera positiva o negativa en el comportamiento de las personas, depende de ello el estado de ánimo que van a presentar cada uno de los miembros.

Hoy por hoy es importante que todas las Instituciones mantengan un clima favorable, si existe un excelente clima laboral van a poder desempeñarse mejor y por ende tendrán una calidad de vida favorable en lo personal, y así, aportar lo mejor de sí, para el logro de objetivos de la organización. Y de esa forma diferenciarse de las demás. “El clima laboral está determinado por el conjunto de factores vinculados a la calidad de vida dentro de una organización. Constituye una percepción, y como tal adquiere valor de realidad en las organizaciones” (Martínez, 2001). “si una organización no cuenta con un clima favorable, se verá en desventaja con otras que si lo cuentan, puesto que proporcionará una mayor calidad en sus productos o servicios”. (Velásquez, 2003).

Toda persona que labora en cualquier organización percibe su ambiente de trabajo de acuerdo a las características que posea cada una y que a la larga influye en el comportamiento de ésta. Las características pueden ser normas de desempeño, remuneraciones, estructura; el trabajador tiene una visión global con respecto a todas las variables que engloban a su entorno interno e influye en ello.

El clima laboral es “un conjunto de características del lugar de trabajo, percibidas por los individuos que laboran en ese lugar y sirven como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo”

Las variables que considera este autor para el concepto de clima organizacional son: (Rodríguez, 1999) Variables del ambiente físico, tales como espacio físico, condiciones de ruido, calor, contaminación, instalaciones, maquinarias, etc. Variables estructurales, tales como tamaño

de la organización, estructura formal, estilo de dirección, etc. Variables del ambiente social, tales como compañerismo, conflictos entre personas o entre departamentos, comunicaciones, etc. Variables personales, tales como aptitudes, actitudes, motivaciones, expectativas, etc. Variables propias del comportamiento organizacional, tales como productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, tensiones y stress.

Estas variables mencionadas por el autor conforman el clima de una organización, a través de la percepción que de ellas tienen los miembros.

Después de haber mencionados algunas definiciones, de diferentes autores ayudan a nuestra aportación a decir que el clima organizacional es el conjunto de factores del ambiente interno de la organización que son percibidas por los miembros, que directa o indirectamente influyen en el comportamiento de las personas.

El clima se refiere al ambiente de trabajo propio de la organización, este ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros. El clima determina la manera como el colaborador percibe su trabajo, su productividad, rendimiento y satisfacción en la función que cada uno desempeña. Como sabemos el clima no se ve ni se toca, es algo intangible, pero tiene una presencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la Institución y de la misma manera el clima se ve afectado por casi todo lo que sucede dentro ésta.

Es la estrecha relación existente entre la organización y su entorno o ambiente, pero no sólo referido al ambiente externo sino también a las interdependencias internas.

El enorme impacto que causa la definición de la organización como sistema abierto ha transformado el interés tradicional y específico de la psicología del trabajo por la satisfacción, la moral laboral y el desempeño, en otro más general y dinámico que considera la organización como un contexto ambiental de los comportamientos individuales y grupales (Durán, 2003). Precisamente el descubrimiento de que la organización es un entorno psicológicamente significativo para sus miembros ha conducido a la formulación del concepto de "clima organizacional" (Peiró, 2006).

El Clima organizacional es un atributo del individuo, una estructura perceptual y cognitiva de la situación organizacional que los individuos viven de modo común. Forman su propia percepción de los que les rodea y a partir de ello estructuran sus actitudes y conductas (Jensen y Sage, 2000). En síntesis, podemos concluir que el Clima es un fenómeno influyente que media entre los elementos que configuran la organización y las tendencias motivacionales de los trabajadores, de modo que se traducen en un comportamiento con consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, estrés, rotación, etc.). (Jensen y Sage, 2000). Características del Clima Laboral existen una serie de características que son importantes conocer y se caracterizan por:

El clima Laboral hace referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo de la organización. Las variables que definen el clima laboral, son aspectos que guardan relación con el ambiente laboral.

El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.

El Clima de una organización, tiene una cierta permanencia a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales.

Toda organización puede contar con cierta estabilidad de clima, con cambios que pueden ser regulables, pero de la misma manera la estabilidad puede sufrir perturbaciones de importancia, resultadas de decisiones que en consecuencia afecten el bienestar de la organización. Un mal entendido que no haya sido resuelto en su momento, puede traer como consecuencia un deterioro de clima laboral, ya que puede pasar un buen tiempo para que se aclarezca el problema.

El clima laboral, tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la Institución.

Diferencia entre cultura y clima organizacional: Se incluye aquí una puntualización que se considera importante como es que no se debe confundir cultura con clima organizacional. La primera es un elemento estable en la organización que define el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los miembros de una organización tienen en común. En cambio, el clima es el reflejo actual de esa cultura y de la

influencia que el momento coyuntural interno y externo ejerce sobre la organización (y por tanto sobre la cultura) (Velásquez, 2003).

En las organizaciones es imprescindible el diagnóstico para conocer la cultura, el entorno de la misma, los factores que la conforman y conocer en qué nivel se encuentran cada uno de estos, porque de modo alguno incidirá en la productividad. El Clima institucional es un tema de gran importancia hoy en día para casi todas las entidades, para así alcanzar un incremento en su productividad, sin perder de vista el recurso humano.

Paulina Bustos, Mauricio Miranda, Rodrigo Peralta, indican que; El Clima se refiere a las características del medio ambiente de la Organización en que se desempeñan los miembros de ésta, estas características pueden ser externas o internas.

Estas características son percibidas directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en ese medio ambiente, esto último determina el clima organizacional, ya que cada miembro tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve.

El Clima Organizacional es un cambio temporal en las actitudes de las personas que se pueden deber a varias razones: días finales del cierre anual, proceso de reducción de personal, incremento general de los salarios, etc. (Sandoval, 2004) Por ejemplo cuando aumenta la motivación se tiene un aumento en el Clima Organizacional, puesto que hay ganas de trabajar, y cuando disminuye la motivación éste disminuye también, ya sea por frustración o por alguna razón que hizo imposible satisfacer la necesidad.

Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.

El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

Escalas del Clima organizacional: En una organización se puede encontrar diversas escalas de climas organizacionales, de acuerdo a como este se vea afectado o beneficiado. Según Litwin y Stringer estas son las

dimensiones del Clima Organizacional: Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Desafío, Relaciones, Cooperación, Estándares, Conflicto e Identidad.

El Clima Organizacional es un proceso sumamente complejo a raíz de la dinámica de la organización, del entorno y de los factores humanos. Dessler, (1974). Por lo que muchas empresas e instituciones reconocen que uno de sus activos fundamentales es su factor humano. Para estar seguros de la solidez de su recurso humano, las organizaciones requieren contar con mecanismos de medición periódica de su Clima Organizacional que va ligado con la motivación del personal y como antes se señalaba éste puede repercutir sobre su correspondiente comportamiento y desempeño laboral.

De acuerdo con esto, se sabe que el proceso requiere un conocimiento profundo de la materia, creatividad y síntesis, de todas las cosas que lo componen, por lo que el Clima Organizacional debe ofrecer calidad de vida laboral.

Otro instrumento para medir el Clima Organizacional es el cuestionario desarrollado por Pritchard y Karasckl (citado por Dessler 1993) se basa en once dimensiones: autonomía, conflicto, cooperación, relaciones sociales, estructura, remuneración, rendimiento, motivación, status, centralización de la forma de tomar decisiones y flexibilidad de innovación. También el cuestionario OCDQ de Halpin y Crofts, citado en Revista Investigación y Educación, basado en ocho dimensiones, las cuales fueron determinadas a través de un estudio realizado en una escuela pública, de esas ocho dimensiones, cuatro apoyaban al cuerpo docente y cuatro al comportamiento del Director; estas dimensiones son: Desempeño: implicación del personal docente en su trabajo; Obstáculos: sentimiento del personal docente al realizar las tareas rutinarias; Intimidad: percepción del personal docente relacionado con la posibilidad de sostener relaciones amistosas con sus iguales; Espíritu: satisfacción de las necesidades sociales de los docentes; Actitud distante: comportamientos formales e informales del director donde prefieren atenerse a las normas establecidas antes de entrar a una relación con sus docentes; Importancia de la

producción: comportamientos autoritarios y centrados en la tarea del Director; Confianza: esfuerzos del Director para motivar al personal docente; y Consideración: referido al comportamiento del Director que intenta tratar al personal docente de la manera más humana.

Escala de evaluación del clima laboral: Para efectos de esta investigación se toma como punto de referencia los estudios realizados en nuestro medio por la Dra. Sonia Palma Carrillo, es una de las personas que más ha estudiado sobre clima laboral, razón por la cual citamos definiciones de su obra Manual de Escala Clima Laboral, como base teórica (Halpin y Croft, 1963).

El Concepto "Clima Organizacional" en Educación: Howell (1979), expone que cuando se preguntaba por el clima de una institución educativa, en verdad se preguntaba por lo negativo de la situación escolar.

Asimismo, Halpin y Crofts (1963), con la publicación de la investigación titulada "El clima organizacional de la escuela", introducen de una manera oficial y taxativa la noción de clima organizacional en educación. Partiendo de la definición de clima organizacional como lo experimentado por los miembros de una organización, asumieron que la percepción del ambiente interno por parte de los participantes en la institución educativa es la fuente válida de datos, es decir, que lo que las personas perciben como ambiente interno de la organización es la realidad a ser descrita. El propósito de la captación de un clima organizacional es obtener una descripción objetiva de esas percepciones.

Para Halpin (1976), las características del ambiente psicológico de un sistema social son las que enmarcan, definen, limitan y determinan el clima organizacional. Afirma que el clima organizacional es para la organización lo que la personalidad es para el individuo. En este contexto, se puede afirmar que conocer el clima organizacional es una forma útil de ver el comportamiento organizacional en la institución educativa, que ayuda a entender mejor el comportamiento y, posiblemente, a desarrollar estrategias para dirigir a la organización más efectivamente.

Es por ello que en años recientes, para referirse a las características de las instituciones educativas, muchos investigadores han hablado de atmósfera,

sentimiento, tono, cultura y carácter. El término clima organizacional es usado consistentemente al referirse al contexto psicológico en el cual la conducta organizacional se desenvuelve.

Por las consideraciones anteriores, para Lickert (1967), los esfuerzos por describir el clima organizacional de instituciones educativas son acciones para describir las características del sistema de interacción – influencia existente en cada una de ellas, especificado en su trabajo investigativo, éste concreta el resultado por una parte, de los esfuerzos por establecer patrones de interacción de la estructura organizacional para el logro de las tareas, y por otro lado, el producto de la interacción entre el individuo y su grupo, y del grupo al cual pertenece y el resto de la gente. El proceso de interacción y el sistema de interacción – influencia, incluye los procesos de comunicación, motivación, liderazgo, establecimiento de metas, toma de decisiones, coordinación, control y evaluación. La forma en la cual esas interacciones son efectuadas en la organización (características y cualidades), ejercen una influencia importante en desarrollar y moldear la conducta humana.

En referencia al clima organizacional educativo, Webster's Third New Internacional Dictionary (citado en Álvarez, 1992) expresa que incluye las metas de los programas de aprendizaje, los factores que comprenden el clima y que determinan su calidad, los elementos de la operación educativa, las necesidades humanas básicas que cualquier institución debe atender si quiere tener vigencia educativa, y las metas establecidas para un programa de desarrollo efectivo de sus integrantes.

Benne (1975), expone en este orden de ideas, cuatro elementos de deshumanización en las instituciones educativas que deben ser cambiados, a saber: Mirar a los estudiantes como sujetos pasivos, plásticos y objetos determinados del ambiente; ignorar la integración de los sentimientos, emociones y aspiraciones, deseos y conocimientos de los estudiantes; aumentar la autoridad burocrática y la disciplina especializada; contentarse con transmitir la cultura heredada. Este estilo gerencial propicia un ambiente interno no motivador del desarrollo educativo.

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, enfatizan que hay tres condiciones que deben ser propulsadas para desarrollar y mantener un clima de aprendizaje positivo, éstas son: La enseñanza personalizada; la asunción de riesgos por parte del docente; un clima para mejorar la actitud de los estudiantes. Afirman, igualmente que el grado de desarrollo de los involucrados es crucial para el éxito de estas tres condiciones.

Aunado a esto, varios autores hacen referencia a las características físicas, de limpieza y distribución del espacio; otros señalan factores sociales o psicológicos como la relación estudiante – profesor (Flanagan y Trueblood, 1983); igualmente, se incluyen valores, creencias y actitudes de los miembros de la comunidad escolar, que se reflejan en los patrones y procesos instruccionales y las prácticas de comportamientos expresadas a través del tiempo (Lazotte y colaboradores, 1980).

Como puede observarse, un clima escolar positivo ha sido visto como un medio y como un fin (Coleman y colaboradores, 1966; Squires, 1981); sobre todo cuando la mayoría de las investigaciones sobre efectividad de las instituciones educativas señalan como características de un clima educativo positivo: Un ambiente escolar ordenado, énfasis en lo académico, expectativas de éxito en los estudiantes. Y en cuanto a los procesos de liderazgo, hacen énfasis en el modelaje, la construcción del consenso y el feedback permanente entre profesores y estudiantes. (Coleman, et al, 1966).

En conclusión, el término "clima organizacional" es usado entonces en el contexto educativo para indicar una variedad de atributos en el ambiente interno de una organización educativa. Más específicamente, y siguiendo los trabajos de (Halpin y Crofts, 1963, 1976), este término expresa el ambiente interno percibido, el contexto psicológico en el cual el participante se desenvuelve.

En este propósito, (Cornell, 1955), señala que son las percepciones de los miembros del grupo las que definen el clima organizacional, y sólo a partir de esas percepciones se podrá conocer y determinar las características del clima. Asimismo, establece que dos instituciones educativas, con

características comparables, no tendrían el mismo clima organizacional, porque éste depende de los miembros y de sus percepciones. Afirma, igualmente que es relevante determinar el clima de la institución porque tiene efectos importantes en el desarrollo tanto de la institución como de sus integrantes.

Marco conceptual de Clima Laboral: El clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción del personal y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno. Es la alta dirección, con su cultura y con sus sistemas de gestión, la que proporciona o no el terreno adecuado para un buen clima laboral.

El Clima Laboral forma parte de las políticas del personal y por parte de recursos humanos se encuentra la mejora de ese ambiente con el uso de técnicas precisas. Clima organizacional es el nombre dado al ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los docentes de las Universidades. Se refiere tanto a la parte física como emocional.

Aspectos del Clima Laboral: Aspectos de evaluación para un buen clima laboral:

Independencia: La independencia mide el grado de autonomía de las personas en la ejecución de sus tareas habituales. Por ejemplo: una tarea contable que es simple tiene en sí misma pocas variaciones es una tarea limitada, pero el administrativo que la realiza podría gestionar su tiempo de ejecución atendiendo a las necesidades de la empresa: esto es independencia personal. Favorece al buen clima el hecho de que cualquier empleado disponga de toda la independencia que es capaz de asumir.

Condiciones físicas: Las condiciones físicas contemplan las características medioambientales en las que se desarrolla el trabajo: la iluminación, el sonido, la distribución de los espacios, la ubicación (situación) de las personas, los utensilios, etcétera. Por ejemplo: Se ha demostrado

científicamente que las mejoras hechas en la iluminación aumentan significativamente la productividad.

Liderazgo: Mide la capacidad de los líderes para relacionarse con sus colaboradores. Un liderazgo que es flexible ante las múltiples situaciones laborales que se presentan, y que ofrece un trato a la medida de cada colaborador, genera un clima de trabajo positivo que es coherente con la misión de la Institución, que permite y fomenta el éxito.

Relaciones: Esta escala evalúa tanto los aspectos cualitativos como los cuantitativos en el ámbito de las relaciones. El grado de madurez, el respeto, la manera de comunicarse unos con otros, la colaboración o la falta de compañerismo, la confianza, todo ello son aspectos de suma importancia. La calidad en las relaciones humanas dentro de una empresa es percibida por los clientes.

Implicación: Es el grado de entrega de los empleados hacia su empresa. Se da el escapismo, el absentismo o la dejadez. Es muy importante saber que no hay implicación sin un liderazgo eficiente y sin unas condiciones laborales aceptables.

Organización: La organización hace referencia a si existen o no métodos operativos y establecidos de organización del trabajo. Se trabaja mediante procesos productivos. Se trabaja por inercia o por las urgencias del momento. Se trabaja aisladamente. Se promueven los equipos por proyectos. Hay o no hay modelos de gestión implantados.

Reconocimiento: Se trata de averiguar si la Institución tiene un sistema de reconocimiento del trabajo bien hecho. En el área comercial, el reconocimiento se utiliza como instrumento para crear un espíritu combativo entre los docentes, por ejemplo estableciendo premios anuales para los mejores. Por qué no trasladar la experiencia comercial hacia otras áreas, premiando o reconociendo aquello que lo merece.

Remuneraciones: El sistema de remuneración es fundamental. Los salarios medios y bajos con carácter fijo no contribuyen al buen clima laboral, porque no permiten una valoración de las mejoras ni de los resultados. Los sueldos que sobrepasan los niveles medios son motivadores, pero tampoco impulsan el rendimiento.

Las empresas competitivas han creado políticas salariales sobre la base de parámetros de eficacia y de resultados que son medibles. Esto genera un ambiente hacia el logro y fomenta el esfuerzo.

Igualdad: La igualdad es un valor que mide si todos los miembros de la empresa son tratados con criterios justos. La escala permite observar si existe algún tipo de discriminación. El amiguismo, el enchufismo y la falta de criterio ponen en peligro el ambiente de trabajo sembrando la desconfianza.

Otros factores: Hay otros factores que influyen en el clima laboral: la formación, las expectativas de promoción, la seguridad en el empleo, los horarios, los servicios médicos, etcétera.

Los cinco factores que se determinaron para la medición del clima laboral fueron los siguientes:

Autorrealización: Según Palma (2004) es la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.

Involucramiento laboral: Según Palma (2004) es la Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.

Supervisión: Según Palma (2004), son las apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

Comunicación: Según Palma (2004), es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente el funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.

Condiciones laborales: Según Palma (2004), es el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

En base a la observación y a entrevistas exploratorias realizadas al personal de la entidad microfinanciera antes mencionada, podemos afirmar

que sus empleados no sienten que su trabajo le entrega valor al servicio que otorga la organización a sus clientes, lo que consideramos que es un punto de relevancia para la generación de altos niveles de involucramiento y compromiso de los trabajadores para con la organización, que según lo observado, no se encuentra en los niveles que ésta lo necesita para desarrollar un servicio a nivel de excelencia. De otro lado, también a nivel exploratorio, podemos decir que la comunicación tanto ascendente como descendente no es lo suficientemente fluida, ya que como comentaron varios trabajadores, ellos perciben que muchas de sus propuestas de mejora, no han sido atendidas, pues no han recibido ningún tipo de retroalimentación al respecto, lo que nos muestra deficiencias en este aspecto. Así mismo, los trabajadores perciben que sus remuneraciones no están de acuerdo a su esfuerzo y al mercado laboral en puestos similares, en otras entidades financieras y microfinancieras.

En base a lo expuesto anteriormente, se puede decir que es necesario primero, saber la situación actual de clima laboral que existe en las agencias de la entidad microfinanciera ubicada en la ciudad de Chiclayo, y a partir de los resultados obtenidos generar una propuesta de mejora en el aspecto antes mencionado para dicha empresa.

Desempeño Docente; es algo necesario, pero sin que este pierda su naturaleza que es el de permitirle al docente su desarrollo integral. Por otra parte, también se sabe que se usa un concepto restringido de docente cuando se habla de Evaluación de Desempeño. Normalmente las experiencias se refieren al docente de aula, quedando excluido de este proceso de evaluación, en muchos casos, otros docentes y/o actores educativos importantes del sistema. (Barreto, 2006). Situación que genera cierto malestar e incongruencia pues, por una parte, se reconoce que la evaluación es importante para mejorar las prácticas educativas y, por otra, también se afirma que éstas no ocurren sólo en el aula y que las actividades ejercidas por un docente directivo también constituyen y forman parte de la práctica educativa. Es esta una de las razones que contribuyen a mantener todavía en ciertos sectores la idea de que la evaluación de

desempeño sigue enfocándose como un medio para calificar y tomar medidas administrativas. (Barreto, 2006).

En el ámbito educacional, Ralph Tyler (en Casanova, 1999) define la ED como “El proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos”. Además Cronbach (en Casanova, 1999) la define como: La recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo; es decir, un instrumento básico al servicio de la educación al emplearla como elemento retroalimentador del objetivo evaluado, y no sólo como un fin.

Define al desempeño docente como los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente. MINEDU (2012) Algunos autores destacan y subrayan la función de la evaluación marcada por Cronbach (en Casanova, 1999) como algo intrínsecamente propio de la misma: “Por consiguiente, se puede decir que, en un principio, el objetivo de toda evaluación es tomar una decisión que, en muchas ocasiones, se inscribirá en el marco de otro objetivo mucho más global.” Esto quiere decir que el fin de la evaluación, al contrario de lo que muchas veces se cree y se practica, no es “emitir un juicio”, ya que la evaluación se orienta necesariamente hacia una decisión que es preciso tomar de una manera fundada. (Postic, 1992 en Casanova, 1999).

Ricardo Cuenca. Coordinador del programa Proeduca Sobre El Desempeño Docente Afirma: El docente es un profesional que tienen dos dimensiones Una es su experiencia técnica y la otra, as descuidada es la que tienen que ver con su función social debiendo ser cuatro las dimensiones a evaluar, conocimientos, accionar pedagógico y didáctico-habilidades laborales, el nivel de desarrollo de competencias interculturales.

Capacidad y competencia: La capacidad la definimos como las aptitudes o habilidades que nos permiten resolver las tareas cuando están presentes las condiciones.

Dimensiones del Desempeño Docente luego de una revisión minuciosa sobre las dimensiones para evaluar el desempeño profesional docente, considero que la propuesta de Héctor Valdés es la más pertinente porque: considera la labor docente como actividad pedagógica profesional; así como, aborda la evaluación del desempeño docente desde una visión holística y sistémica, que se expresa en 5 dimensiones y 25 parámetros. (Murillo, 2007).

Capacidades pedagógicas dominio de los contenidos que imparte. Dominio de la teoría de la educación y de su aplicación a la práctica escolar. Dominio de la didáctica general y de las especialidades que imparte. Nivel de corrección de su comunicación verbal y no verbal. Planificación del proceso docente-educativo. Contribución a la creación de un adecuado clima socio - psicológico en su aula y en la institución. Nivel de conocimiento y tratamiento individual y grupal que brinda a sus alumnos, en correspondencia con sus características psicológicas y contextuales. Nivel de información actualizada que logra sobre el estado del aprendizaje de sus alumnos. Representación sobre el encargo social de la escuela. Efectividad de su capacitación y autopreparación. Actitud científica ante el ejercicio de su profesión. Grado de autonomía y nivel de creatividad con que enfrenta los problemas que se le presentan en el ejercicio de la profesión

Disposición para la labor docente educativa según Fuentes y Herrero (1999). Nivel de satisfacción con la labor que realiza. Expectativas que tiene con respecto al desarrollo y al aprendizaje de sus alumnos. Autoeficacia. Trabajo que realiza para lograr un alto grado de motivación en sus alumnos por el aprendizaje y formación de estos.

Responsabilidad laboral: Asistencia y puntualidad a la escuela, a sus clases y demás actividades relacionadas. Grado de participación pertinente en las sesiones de preparación metodológica, reuniones de ciclo o departamento, claustros y otros espacios para la reflexión colectiva entre

docentes. Cumplimiento de los documentos normativos del MINED. Nivel profesional alcanzado, actitud y resultados logrados en las acciones de superación y capacitación que realiza.

Naturaleza de las relaciones interpersonales que establece con alumnos, padres, directivos y colegas el nivel de conocimiento, preocupación y comprensión de los problemas sociales y personales de sus alumnos.

Flexibilidad para aceptar la diversidad de opiniones y sentimientos de los alumnos y respeto por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica.

Grado de cooperación y coordinación de influencias educativas que logra con los padres de sus alumnos, directivos, colegas y las organizaciones estudiantiles.

Principales resultados de su labor educativa el rendimiento académico alcanzado por sus alumnos en las asignaturas que imparte.

Grado de orientación valorativa logrado en sus alumnos en correspondencia con los objetivos formativos previstos en el currículo.

Competencias pedagógicas en cuanto a la estructuración de las competencias, Echeverría (2001, 2005) propone la definición de cada perfil a partir de aquellas que son de acción profesional y que están conformadas por cuatro tipos de saberes:

Saber técnico: Consiste en poseer los conocimientos especializados y relacionados con determinado ámbito profesional, que permitan dominar como persona experta los contenidos y las tareas acordes a la propia actividad laboral. Por ejemplo: Conocer el entorno socio económico y político de referencia, tales como sistemas formativos, estructura del mercado laboral, políticas actuales en materia de formación; conocer modelos teóricos de intervención en orientación e inserción profesional; conocer modelos de gestión estratégica y por procesos.

Saber metodológico: Se refiere a saber aplicar los conocimientos a situaciones concretas, utilizar procedimientos adecuados a las tareas pertinentes, solucionar problemas de forma autónoma y transferir con ingenio las experiencias adquiridas a nuevas situaciones. Por ejemplo: Seleccionar tipos de intervención orientadora de acuerdo a objetivos,

contextos, destinatarios y utilizar métodos e instrumentos de aplicación individual, grupal e institucional para la recogida y análisis de datos; diagnosticar necesidades formativas y de inserción de personas, grupos e instituciones; promover y dinamizar relaciones de colaboración entre diferentes agentes sociales para impulsar la innovación y la mejora de la intervención.

Saber participativo: Se describe como el estar atento a la evolución de la sociedad, predispuesto al entendimiento interpersonal, dispuesto a la comunicación y cooperación con los demás y a demostrar un comportamiento orientado hacia el grupo. Por ejemplo: Trabajar en equipo de manera activa y responsable, contribuyendo a un buen clima de grupo; negociar y mediar teniendo en cuenta objetivos, entorno y agentes implicados; respetar las diferencias individuales, sociales y de género, aceptando que los demás pueden pensar de manera diferente.

Saber personal: Consiste en tener una imagen realista de sí mismo, actuar conforme a las propias convicciones, asumir responsabilidades, tomar decisiones y relativizar las propias frustraciones

Para Perrenoud (2004), el concepto de competencia representa una capacidad de movilizar varios recursos cognitivos para hacer frente a un tipo de situaciones. Esta definición insiste en cuatro aspectos:

Las competencias no son en sí mismas conocimientos, habilidades o actitudes, aunque movilizan, integran y orquestan tales recursos.

Esta movilización sólo resulta pertinente en situación y cada situación es única, aunque se la pueda tratar por analogía con otras ya conocidas.

El ejercicio de la competencia pasa por operaciones mentales complejas, sostenidas por esquemas de pensamiento, los cuales permiten determinar (más o menos de un modo consciente y rápido) y realizar (más o menos de un modo eficaz) una acción relativamente adaptada a la situación.

Las competencias profesionales se crean en la formación, pero también a merced de la navegación cotidiana del practicante, de una situación de trabajo a otra. Por lo tanto, describir una competencia demanda, en cierta medida, representar tres elementos complementarios:

Los tipos de situaciones de las que da un cierto control.

Los recursos que dicha competencia moviliza, conocimientos teóricos y metodológicos, actitudes, habilidades y competencias más específicas, esquemas motores, esquemas de percepción, evaluación, anticipación y decisión.

La naturaleza de los esquemas del pensamiento que permiten la solicitud, la movilización y la orquestación de los recursos pertinentes, en situación compleja y en tiempo real. Este último aspecto es el más difícil de objetivar, puesto que los esquemas de pensamiento no son directamente observables y sólo pueden ser inferidos, a partir de prácticas y propósitos de los actores.

Para tener en cuenta lo ofrece Barnett (2001), quien dice que el concepto de competencia es discutido porque lleva a considerar dos versiones que rivalizan en el ámbito académico: una es la forma interna o académica construida entorno de la idea del dominio de la disciplina por parte del estudiante, y la otra muy difundida hoy es la concepción operacional, que reproduce esencialmente el interés de la sociedad en el desempeño. De la cultura cognitiva al desempeño económico, las diversas definiciones de competencia son un microcosmos de las cambiantes definiciones de sociedad

La presente investigación se justifica porque toda organización tiene como aspecto fundamental la ejecución de una buena gerencia. Esto implica la puesta en marcha de procedimientos y uso de herramientas administrativas y de gestión. Además uno de los principales desafíos para las políticas sociales en el Perú es el mejoramiento de la calidad de la educación y ésta investigación y sus resultados contribuirán a ese fin. Con la presente investigación los beneficiados serán los docentes.

El clima laboral, es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización, y que influye, directamente, en su comportamiento. Hacer un estudio sobre clima organizacional, proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los

miembros, como en la estructura organizacional en uno o más de los subsistemas que conforman una organización.

La importancia del estudio del clima organizacional en una institución educativa, se basa en la comprobación de cómo éste influye en el comportamiento manifiesto entre los docentes, personal administrativo y estudiantes a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional.

Un reconocimiento del clima organizacional permite procesos tales como intervenciones certeras tanto a nivel de diseño, o rediseño, de estructuras organizacionales, planificación estratégica, cambios en el entorno organizacional interno, gestión de programas motivacionales, gestión de desempeño, mejora de sistemas de comunicación interna y externa, mejora de procesos productivos, mejora en los sistemas de retribuciones, del sistema educativo, entre otros.

Por lo que el objetivo del presente estudio, conocer el clima institucional y determinar los factores que lo determinan, debe ser un proceso que se realice periódicamente, para poder hacer los cambios necesarios e implementarlos de manera acertada, para mantener un clima organizacional adecuado, que favorezca el rendimiento en la formación académica.

Además de todo esto la presente investigación se justifica por los siguientes aspectos:

Es necesario e importante que el docente y el personal administrativo aporte herramientas, originadas de estudios sistemáticos y con el rigor científico necesario, para recuperar la imagen y dignidad del ejercicio docente y de las instituciones educativas en los cuales ejercen su labor.

Los resultados de esta investigación, además de que enriquece el estado del sector educación, la teoría sistematizada de ambas variables, reportará recomendaciones que las autoridades de educación decidirán en qué medida podrán ser vías válidas para aplicar los correctivos a que hubiere lugar para que esta institución siga manteniendo su bien merecida e histórica imagen formadora del magisterio nacional.

1.1. Problema

Las instituciones de Formación Profesional, actualmente se encuentran sometidas a retos y cambios constantes, producto del comportamiento de los escenarios donde actúan, que para el caso peruano es turbulento, riesgoso, con mucha incertidumbre, consecuencia de su entorno interno y externo, como es el caso de las instituciones de educación superior que tienen el reto de formar profesionales competitivos por exigencias sociales, empresariales, económicas e institucionales (Estado).

De allí, que actualmente las instituciones educativas requieren del establecimiento de un clima institucional que favorezca la calidad educativa en los actores: administrativos, docentes, estudiantes e instituciones públicas y privadas que la integran y se vinculan directamente con el trabajo institucional.

Por lo general, en nuestro medio, es usual que en las instituciones existan y cumplan su rol primario, en el caso de la docencia universitaria, es primordial formar a los estudiantes adecuadamente para el desempeño eficaz de una carrera profesional, por ello se considera que es necesario levantar información sobre el clima institucional, como primera actividad, que permita conocer la percepción de los docentes y personal administrativo que ejercen influencia de una u otra manera en la formación de los estudiantes, quienes de modo alguno también perciben las variaciones en la conducta de las personas que apoyan, directa o indirectamente, su preparación profesional.

De allí, que en la búsqueda de la calidad educativa, es necesario conocer los ambientes de trabajo que se generan en las diversas estructuras que conforman el quehacer universitario a través de procesos de evaluación que impacten en la efectividad del desarrollo armónico de la institución. Es por ello que se ha considerado la importancia de realizar un análisis de la relación entre el clima institucional y la formación académica que identifique

las áreas de oportunidad para establecer estrategias que conlleven al cumplimiento de las políticas de calidad educativa.

Cabe tener en cuenta la relación que mantienen esas conductas con los resultados académicos obtenidos por los estudiantes y especialmente detectar la satisfacción con la formación académica recibida.

El Clima Laboral es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación de personal, etc.). (Amorós, 2007).

De aquella manera, mientras que un buen clima se orienta hacia los objetivos generales, un mal clima destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto, malestar y generando un bajo rendimiento. (Palma, 2004).

Proponemos investigar la variable clima Laboral con el instrumento diseñado por la Dra. Sonia Palma Carrillo, en su Manual Escala Laboral CL-SPC, basado en la técnica Likert quien ha considerado los siguientes factores que explora esta variable, para conocer los factores de: Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales. Debemos evaluar la relación entre el clima Laboral con el rendimiento académico en la Formación Académica de los estudiantes de la Universidad Alas peruanas. (Espinoza, 2009).

Estudiar la variable Desempeño Docente es importante porque constituye un nuevo reto para la educación superior; es expresión de un mayor compromiso de este nivel de enseñanza con el país, de mayor protagonismo y de manera esencial de un proceso de maximización de la cultura, que es una condición ineludible para el desarrollo de las competencias que requiere el ser humano del siglo XXI.

El profesor adjunto, gestor principal junto a los estudiantes de la enseñanza superior, es por lo general un profesional en ejercicio con especialidades afines a los cursos que imparte, muchos de ellos con poca o ninguna

formación pedagógica y por tanto necesitados de una preparación que les posibilite los recursos básicos para enfrentar las exigencias que plantea a su formación, esta revolución educacional se desarrolla mediante la participación del docente tanto en el diseño de la innovación como en la toma de decisiones para el trabajo profesional. (González, 2004).

Existen ciertas concepciones establecidas del docente en ejercicio y suponen la utilización de un determinado conjunto de recursos y estrategias, que ahora no es seguro que funcionen de la misma forma, en las condiciones actuales que se imponen al mejoramiento o la transformación del perfil de los profesores que actualmente trabajan en las condiciones de la universalización.

Los cambios paradigmáticos en la formación del profesional de la enseñanza universitaria en el nuevo siglo traen consigo, necesariamente, una concepción diferente de la docencia en dicho nivel y de los roles que desempeñan profesores y estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje. La concepción del profesor como transmisor y del estudiante como receptor de conocimientos es sustituida por la concepción del docente como orientador, guía que acompaña al estudiante en el proceso de construcción no sólo de conocimientos sino también en el desarrollo de habilidades y valores asociados a un desempeño profesional eficiente, ético y responsable y del estudiante como sujeto de aprendizaje.

La Universidad Alas Peruanas como parte de sus políticas de fortalecimiento se plantea la necesidad de definir una estructura organizacional y laboral favorable al funcionamiento académico, administrativo y de gestión, que permitan consolidar una cultura institucional que defina un ambiente que permita el logro de los objetivos planteados en lo que respecta a la formación académica de la referida universidad.

En el proceso de gestión de la Universidad, se ha detectado la falta de estudios y/o diagnóstico para conocer el clima laboral que permita conocer la percepción que prevalece sobre el mismo.

Es por ello que se elaboró la siguiente pregunta:

¿Cuál es la existencia de relación que existe entre el Clima Laboral y el Desempeño del Docente Universitario en la Universidad Alas Peruanas – Sede Pisco, en el año 2014?

12 Hipótesis

Hi: Existe relación significativa entre el Clima Laboral y el Desempeño Docente de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017.

Ho: No existe relación entre el Clima Laboral y el Desempeño Docente de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017.

13. Objetivos

Determinar la relación que existe entre Clima Laboral y el Desempeño Docente de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017.

Los objetivos específicos.

1. O.E.1: Analizar el nivel de Clima Laboral Docente de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017.

2. O.E.2: Analizar el nivel de Desempeño Docente de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017.

3. O.E.3: Analizar que dimensiones de Clima Laboral se relacionan más con el Desempeño Docente de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017.

4. O.E.4: Analizar que dimensiones del Desempeño Docente se relacionan más con el Clima Laboral de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. VARIABLES

Variable X

Clima laboral: es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales. (Palma, 2004)

Dimensiones:

- Autorrealización e involucramiento laboral
- Supervisión
- Comunicación
- Condiciones laborales

Variable Y

Desempeño Docente: Son los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente. MINEDU (2012).

Dimensiones:

- Capacidad Pedagógica

- Disposición para la labor docente
- Responsabilidad Laboral
- Relaciones interpersonales

2.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
VX: Clima Laboral	Clima laboral; es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.(Palma, 2004)	El clima laboral en esta investigación se evaluó mediante un cuestionario de 24 ítems en función a las dimensiones: Autorrealización e involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales	Autorrealización e involucramiento laboral	Compromiso con la universidad Oportunidades Realización e involucramiento Participación activa	Escala de intervalo
			Supervisión	Planificación de la supervisión Asertividad y empatía en la comunicación de resultados Compromiso de mejora Supervisión para la mejora	
			Comunicación	Acceso a la información Comunicación horizontal Libertad para expresar sus	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
				ideas y opiniones Relaciones de amistad y cordialidad	
			Condiciones laborales	carga horaria Infraestructura de la universidad Recursos materiales Condiciones laborales sociales	
VY: Desempeño Docente	Define al desempeño docente como los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el estado, los docentes y la sociedad en torno a las	El desempeño docente en esta investigación se evaluó mediante un cuestionario de 24 ítems en función a las dimensiones: Capacidad pedagógica Disposición para la	Capacidad Pedagógica Disposición para la labor docente	Dominio del contenidos disciplinares Dominio de la didáctica general y específica Planificación del proceso docente-educativo Nivel de satisfacción Expectativas Motivación	Escala de intervalo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
	competencias que se espera dominen las profesoras y profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente. MINEDU (2012)	labor docente Responsabilidad laboral		Autoeficacia	
Responsabilidad Laboral			Asistencia y puntualidad a la universidad Grado de participación Cumplimiento de la normativa Nivel profesional alcanzado		
Relaciones interpersonales			Flexibilidad para aceptar diversidad de opiniones Grado de cooperación y coordinación Comunicación		

2.3. Metodología

La metodología se basó en los aportes del método cuantitativo pues trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede. “este enfoque recoge el modo de pensar de cada investigador y refleja el énfasis de cada investigación cuantitativa, que se limita a recoger datos, describir hechos y analizar fenómenos” (Pérez, 2009).

2.4. Tipos de estudio

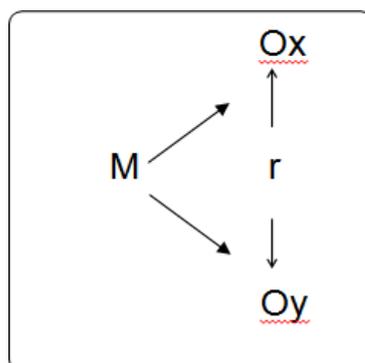
La hipótesis del estudio busca encontrar la relación que existe entre las variables Clima Laboral y el Desempeño Docente, por ello básicamente es un estudio que se interesa en determinar la relación entre las variables.

Es decir fue de tipo no experimental. Se define como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos; Hernández et al (2003)

2.5. Diseño

Para este estudio se ha utilizado el diseño descriptivo correlacional, este tipo de diseño define el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. A continuación el esquema según (Abanto, 2014).

El esquema del diseño de investigación es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra de estudio

X: Clima Institucional

Y: Desempeño Docente

R: Relación entre Clima Laboral y Desempeño Docente

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1 Población

La Población está conformada por los Docentes de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017.

El universo poblacional de Docente fue de 100, considerado al aplicar la formula estadística recomendada para poblaciones finitas.

2.6.2 Muestra y muestreo

Muestra: El tamaño de la muestra probabilística (n) se calcula basándose en las formulas estadísticas recomendadas para poblaciones finitas. El procedimiento de cálculo se muestra a continuación.

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{E^2 \cdot N + Z^2 \cdot P \cdot Q} \quad n = 96$$

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1 Técnicas

En el presente trabajo de investigación se realizó como técnica:

A) La encuesta: Técnica utilizada para recoger información de la muestra mediante la formulación de preguntas en cuestionarios.

B) Acopio de datos: Es la técnica que se refiere a la búsqueda de información en el mercado en donde nosotros vamos a lanzar nuestro producto, estas técnicas incluyen: cuestionarios, encuestas, llamadas telefónicas, entrevistas, etc.

2.7.2 Instrumentos de recolección de datos:

En el trabajo de investigación se han elaborado dos cuestionarios
Cuestionario para evaluar el clima laboral: Tuvo como propósito evaluar el Clima Laboral que se percibe en los docentes de la Institución educativa.

El cuestionario consta de 24 preguntas, las cuales evaluaron la autoestima de modo global y en sus dimensiones las cuales son: Autorrealización e Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales; conformada por 6 ítems cada una.

Cuestionario para evaluar el Desempeño del Docente: Tuvo como propósito evaluar el Desempeño Docente que se percibe en los docentes de la Institución educativa.

El cuestionario consta de 24 preguntas, las cuales evaluaron la autoestima de modo global y en sus dimensiones las cuales son: Capacidad Pedagógica, Disposición para la labor docente, Responsabilidad Laboral y Relaciones interpersonales; conformada por 6 ítems cada una.

Validez contenido

Para la validez del contenido del contenido del cuestionario del Clima Laboral y el cuestionario de Desempeño Docente se consultó a un experto a un experto en relación a la representatividad de los ítems

Confiabilidad

El cuestionario del clima laboral y el cuestionario del desempeño docente cumplieron con el cálculo de consistencia interna de “Alpha de Cronbach” cuya fórmula estadística es:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Obteniendo en el cuestionario de clima laboral un alpha de 0.97, Spearman 0.88 y Pearson de 0.78.

Para el instrumento de medición de cuestionario sobre Desempeño Docente, también se aplicó el coeficiente de correlación de obteniendo un Alpha de 0.97 Pearson obteniendo una puntuación de 0.90 y finalmente se aplicó el coeficiente de ajuste de Spearman Brown obteniendo una puntuación de 0.95

2.8. Métodos de análisis de datos

Los datos que se obtuvieron a través de los instrumentos de las variables clima social familiar y los estilos de aprendizaje nos permitieron ingresar los datos los softwares Excel 2013 para ser procesados. Para el análisis estadístico descriptivo se procedió a tabular los datos, hallando parámetros estadísticos de medidas de tendencia central y medidas de dispersión, construyendo tablas de clasificación simple y de doble entrada, figuras estadísticas y calculando frecuencias absolutas y relativas porcentuales de acuerdo a los objetivos de nuestra investigación. En el análisis estadístico inferencial haremos uso del “Coeficiente de Correlación de Pearson”

para hallar la relación entre nuestras variables y sus dimensiones, la cual se representa mediante la siguiente fórmula:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

También se utilizó la prueba “T” de Student para determinar el nivel de significancia y así poder contrastar nuestra hipótesis de investigación, usando los siguientes criterios de significación estadística: $p > 0,05$: relación no significativa, $p < 0,05$: relación significativa.

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}}$$

2.9. Aspectos Éticos

Es necesario fundamentar que la presente tesis, se pudo determinar que el trato con los Docentes es directa y de forma ética.

- Se colocó en las referencias bibliográficas todos los autores consultados para dar crédito al proceso de investigación.
- Los resultados no fueron divulgados, se mantuvieron en absoluta reserva en la institución educativa.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción

A. Resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre clima laboral

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre clima laboral a los docentes de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017.

El cuestionario estuvo estructurado en función de sus dimensiones tal como se presenta a continuación:

Clima laboral	D1: Autorrealización e involucramiento laboral	06	25%	
	D2: Supervisión	06	25%	Siempre
	D3: Comunicación	06	25%	A veces
	D4: Condiciones laborales	06	25%	Nunca
	TOTAL	24	100%	

Los rangos empleados para evaluar la variable X: Clima laboral y sus respectivas dimensiones fueron las siguientes:

- Bueno
- Regular
- Deficiente

Deficiente [00-16]	Deficiente [00-04]	Deficiente [00-04]	Deficiente [00-04]	Deficiente [00-04]
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Regular [17-32]	Regular [05-08]	Regular [05-08]	Regular [05-08]	Regular [05-08]
Bueno [33- 48]	Bueno [09-12]	Bueno [09-12]	Bueno [09-12]	Bueno [09-12]

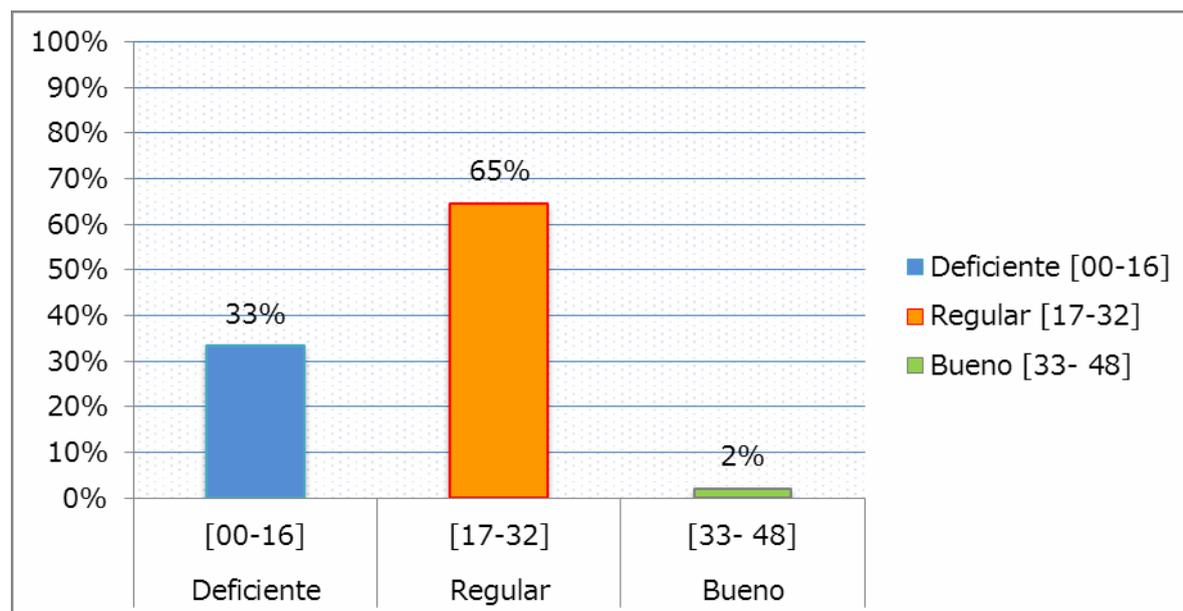
Los resultados se presentan en tablas estadísticas y figuras con sus respectivas interpretaciones.

Tabla 1

Resultados del nivel de clima laboral en los docentes de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017.

CLIMA LABORAL	Categorías	f(i)	h(i)%	F(i)	H(i)%
Deficiente	[00-16]	32	33%	32	33%
Regular	[17-32]	62	65%	94	98%
Bueno	[33- 48]	2	2%	96	100%
TOTAL		96	100%		

Fuente: Base de datos del anexo 7



Fuente: Tabla 1

Figura1: *Resultados del nivel de clima laboral en los docentes de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017.*

Interpretación:

En la figura 1 se observa que el 33% de docentes perciben un clima laboral deficiente, lo que significa que los docentes no tienen un compromiso con la institución, no le gusta participar de las actividades, no tienen un compromiso de mejora; el 65% de docentes perciben un clima laboral regular, este porcentaje de docentes tienen cierto grado de compromiso con la institución, participan

eventualmente de las actividades, tienen en ocasiones compromiso de mejora y el 2% de docentes perciben un buen clima laboral, lo que significa que los docentes tienen un compromiso con la institución, les gusta participar de las actividades, tienen un compromiso de mejora.

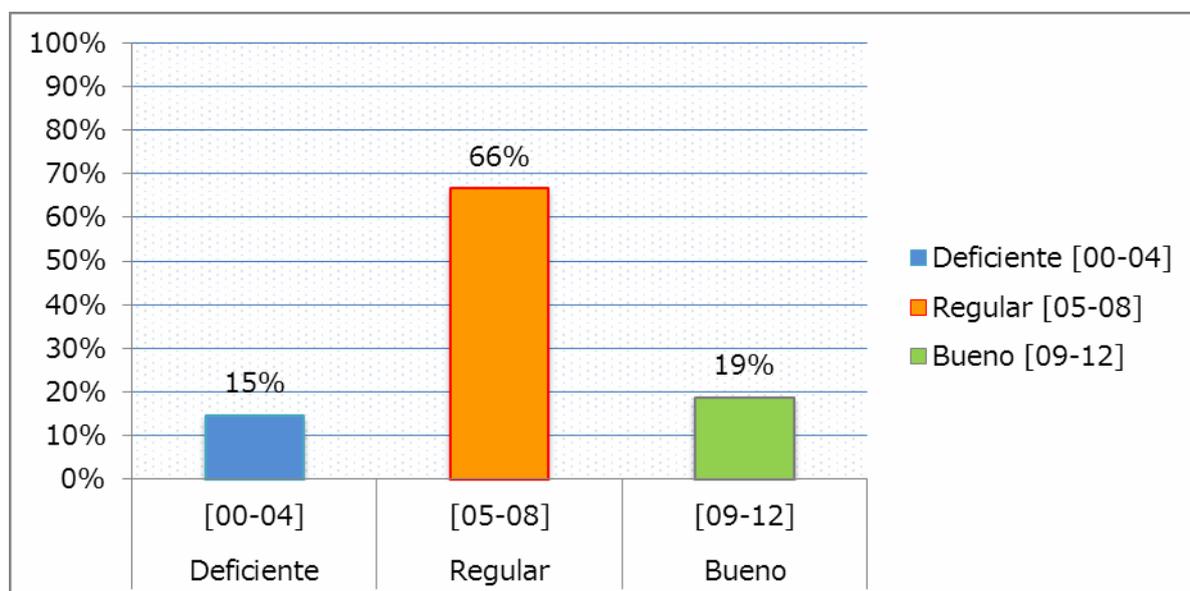
De manera general se ha obtenido un promedio aritmético de 20.74 puntos que indica que los docentes perciben un nivel regular de clima laboral. Estos resultados están en la dirección de lo señalado por Chiavenato (2000, p. 119) quien sostiene que el clima laboral hace referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo de la organización es decir a las características del medio ambiente de trabajo.

Tabla 2:

Resultados de la dimensión1: Autorrealización e involucramiento laboral en los docentes de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017.

Dimensión1: Autorrealización e involucramiento laboral	Categorías	f(i)	h(i)%	F(i)	H(i)%
Deficiente	[00-04]	14	15%	14	15%
Regular	[05-08]	64	66%	78	81%
Bueno	[09-12]	18	19%	96	100%
TOTAL		96	100%		

Fuente: Base de datos del anexo 7



Fuente: Tabla 2

Figura2: *Resultados de la dimensión1: Autorrealización e involucramiento laboral en los docentes de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017.*

Interpretación: En la figura 2 se observa que el 15% de docentes de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017 presentan un nivel deficiente de

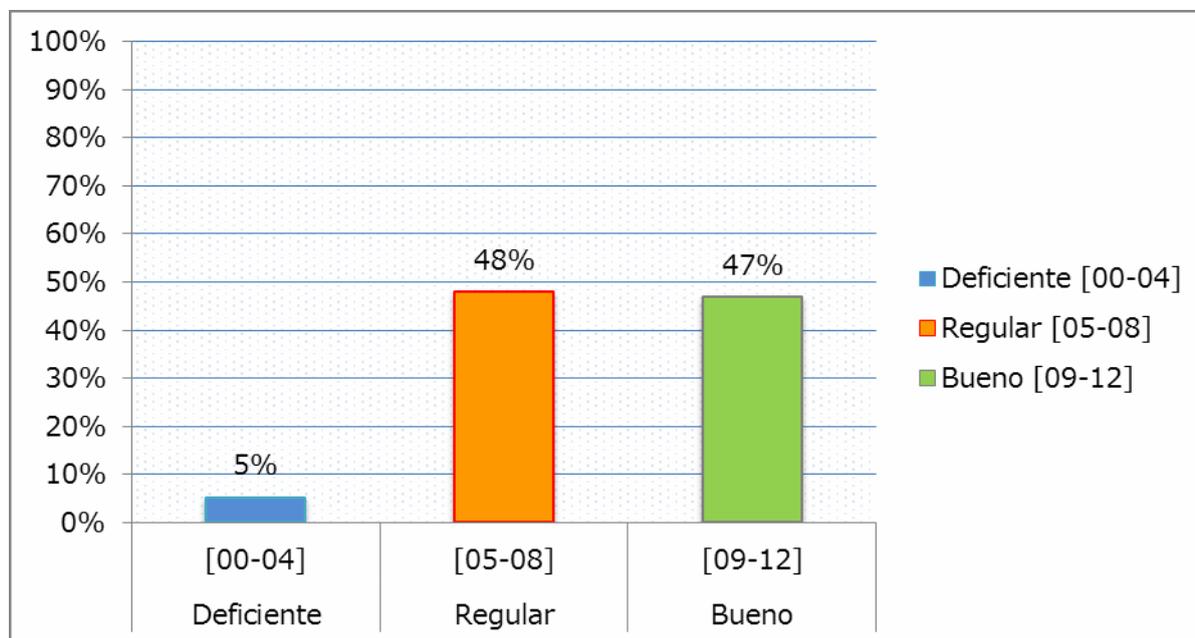
autorrealización e involucramiento laboral; el 66% de docentes presentan un nivel regular de autorrealización e involucramiento laboral y el 19% de docentes presentan un buen nivel de autorrealización e involucramiento laboral. De manera general se ha obtenido un promedio aritmético de 6.58 puntos que indica que los docentes presentan un nivel regular de autorrealización e involucramiento laboral. Estos resultados están en la dirección de lo señalado por Palma (2004) quien señala que la autorrealización es la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.

Tabla 3:

Resultados de la dimensión2: Supervisión en los docentes de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017.

Dimensión2: Supervisión	Categorías	f(i)	h(i)%	F(i)	H(i)%
Deficiente	[00-04]	5	5%	5	5%
Regular	[05-08]	46	48%	51	53%
Bueno	[09-12]	45	47%	96	100%
TOTAL		96	100%		

Fuente: Base de datos del anexo 7



Fuente: Tabla 3

Figura3: *Resultados de la dimensión2: Supervisión en los docentes de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017.*

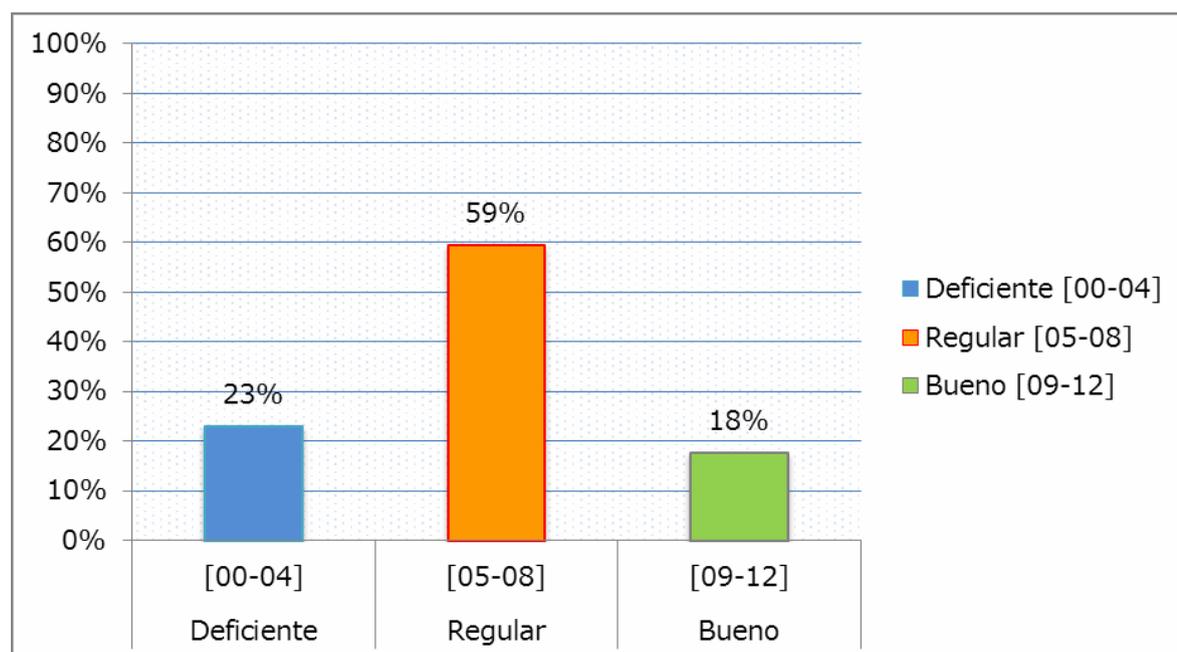
Interpretación: En la figura 3 se observa que el 5% de docentes de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017 perciben un nivel deficiente de supervisión; el 48% de docentes perciben un nivel regular de supervisión y el 47% de docentes percibe un buen nivel de supervisión. De manera general se ha obtenido un promedio aritmético de 7.93 puntos que indica que los docentes universitarios perciben un nivel regular de supervisión. Estos resultados están en la dirección de lo señalado por Palma (2004) quien sostiene que la supervisión son apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

Tabla 4:

Resultados de la dimensión3: Comunicación en los docentes de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017.

Dimensión3: Comunicación	Categorías	f(i)	h(i)%	F(i)	H(i)%
Deficiente	[00-04]	22	23%	22	23%
Regular	[05-08]	57	59%	79	82%
Bueno	[09-12]	17	18%	96	100%
TOTAL		96	100%		

Fuente: Base de datos del anexo 7



Fuente: Tabla 4

Figura4: *Resultados de la dimensión3: Comunicación en los docentes de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017.*

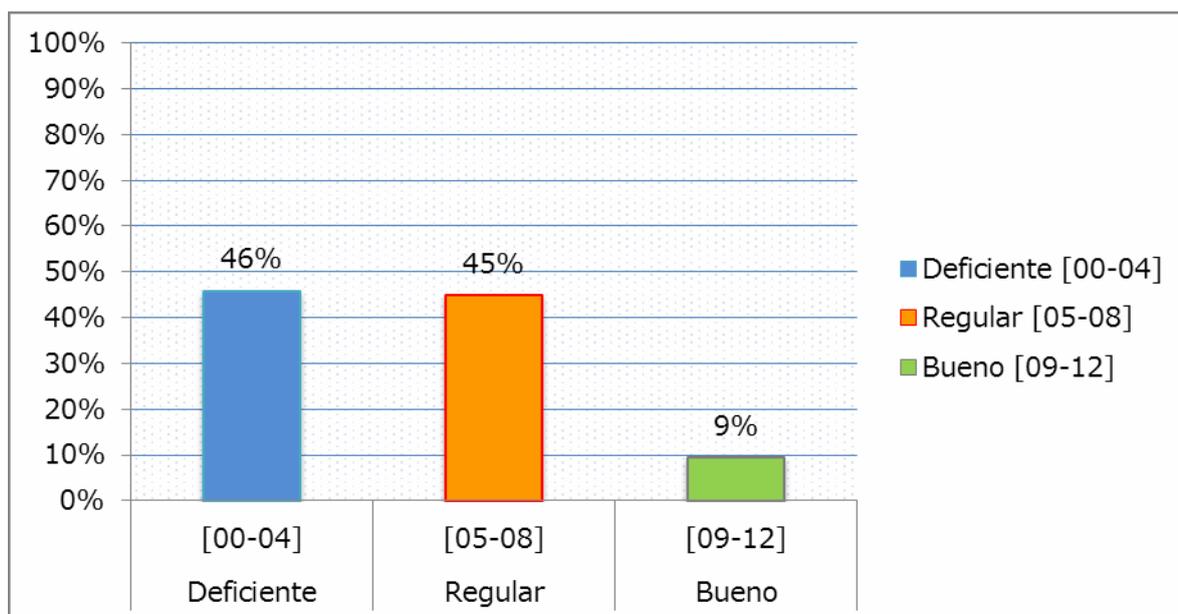
Interpretación: En la figura 4 se observa que el 23% de docentes de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017 presentan un nivel deficiente de comunicación; el 59% de docentes presentan un nivel regular de comunicación y el 18% de docentes presentan un buen nivel de comunicación. De manera general se ha obtenido un promedio aritmético de 6.23 puntos que indica que los docentes universitarios presentan un nivel de comunicación regular. Estos resultados están en la dirección de lo señalado por Palma (2004) quien sostiene que la comunicación es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente la funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.

Tabla 5:

Resultados de la dimensión4: Condiciones laborales en los docentes de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017.

Dimensión4: Condiciones laborales	Categorías	f(i)	h(i)%	F(i)	H(i)%
Deficiente	[00-04]	44	46%	44	46%
Regular	[05-08]	43	45%	87	91%
Bueno	[09-12]	9	9%	96	100%
TOTAL		96	100%		

Fuente: Base de datos del anexo 7



Fuente: Tabla 5

Figura5: Resultados de la dimensión4: Condiciones laborales en los docentes de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017.

Interpretación: En la figura 5 se observa que el 46% de docentes de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017 manifiestan que existen deficientes condiciones laborales; el 45% de docentes manifiestan que existe condiciones laborales regulares y el 9% de docentes manifiestan que existen buenas condiciones laborales. De manera general se ha obtenido un promedio aritmético de 5.19 puntos que indica que los docentes universitarios manifiestan que existen condiciones laborales regulares. Estos resultados están en la dirección de lo señalado por Palma (2004) quien sostiene que las condiciones laborales son el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

B. Resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre Desempeño Docente

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre Desempeño Docente a los docentes de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017. El cuestionario estuvo estructurado en función de sus dimensiones tal como se presenta a continuación:

Desempeño docente	D1: Capacidad Pedagógica	06	25%	
	D2: Disposición para la labor docente	06	25%	Siempre
	D3: Responsabilidad Laboral	06	25%	A veces
	D4: Relaciones interpersonales	06	25%	Nunca
	TOTAL	24	100%	

Los rangos empleados para evaluar la variable Y: Desempeño docente y sus respectivas dimensiones fueron las siguientes:

- Bueno
- Regular
- Deficiente

Deficiente [00-16]	Deficiente [00-04]	Deficiente [00-04]	Deficiente [00-04]	Deficiente [00-04]
Regular [17-32]	Regular [05-08]	Regular [05-08]	Regular [05-08]	Regular [05-08]
Bueno [33- 48]	Bueno [09-12]	Bueno [09-12]	Bueno [09-12]	Bueno [09-12]

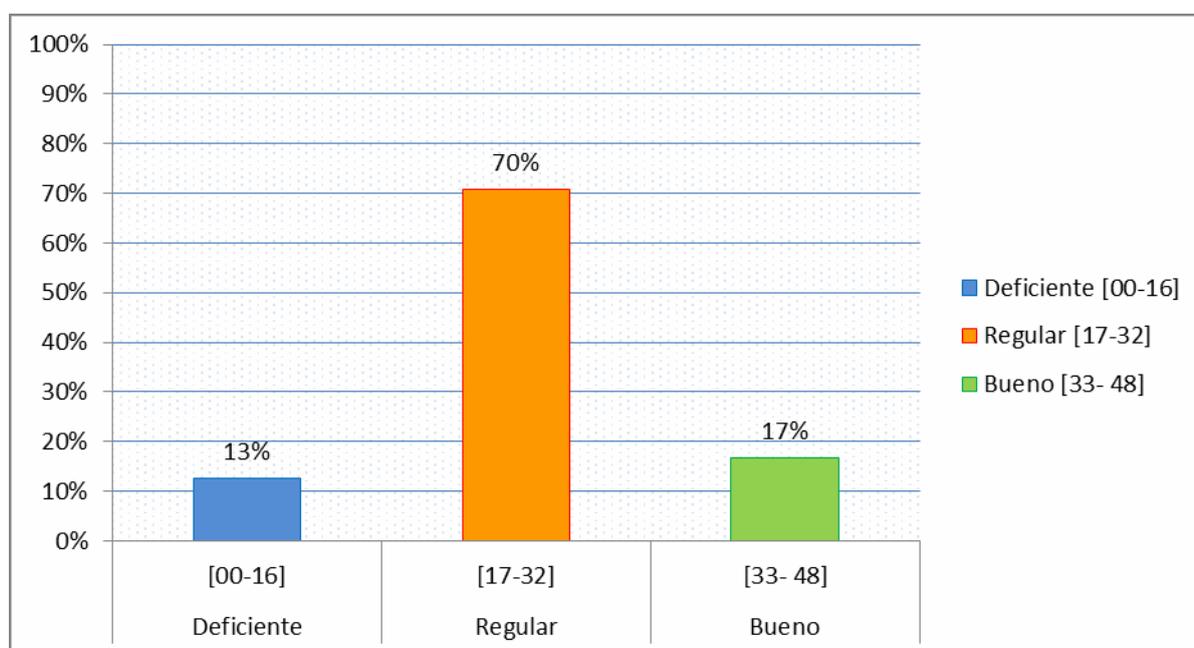
Los resultados se presentan en tablas estadísticas y figuras con sus respectivas interpretaciones.

Tabla 6:

Resultados del nivel de desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017

Desempeño docente	Categorías	f(i)	h(i)%	F(i)	H(i)%
Deficiente	[00-16]	12	13%	12	13%
Regular	[17-32]	68	70%	80	83%
Bueno	[33- 48]	16	17%	96	100%
TOTAL		96	100%		

Fuente: Base de datos del anexo 7



Fuente: Tabla 6

Figura6: Resultados del nivel de desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017.

Interpretación: En la figura se observa que el 13% de docentes de la Institución Educativa, buena fe-Nazca presentan un desempeño laboral deficiente; este porcentaje de docentes presentan un deficiente dominio de la didáctica general y específica, un bajo nivel de satisfacción, pocas expectativas, poca flexibilidad para aceptar diversidad de opiniones; el 70% de docentes presentan un regular nivel de desempeño docente; este porcentaje de docentes presentan un regular dominio de la didáctica general y específica, un regular nivel de satisfacción, regular expectativas, regular flexibilidad para aceptar diversidad de opiniones y el 17% de docentes presentan un buen nivel de desempeño docente, este porcentaje de docentes presentan un buen dominio de la didáctica general y específica, un buen nivel de satisfacción, buenas expectativas, buena flexibilidad para aceptar diversidad de opiniones. De manera general se ha obtenido un

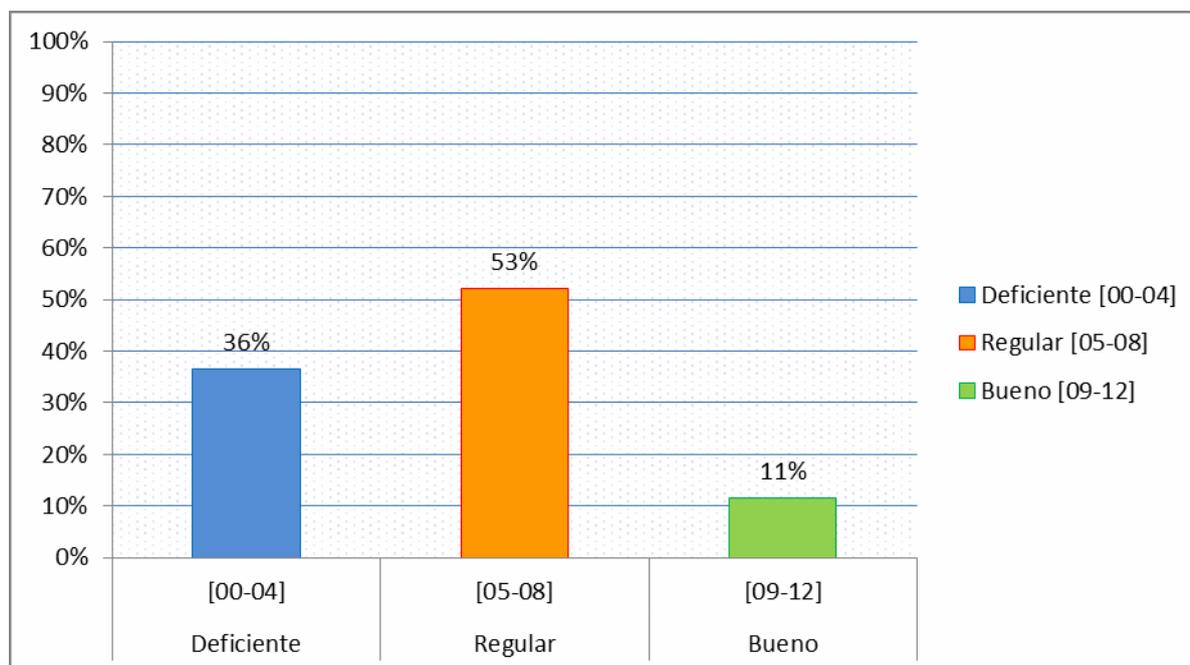
promedio aritmético de 24.42 puntos que indica que los docentes presentan un nivel regular de desempeño docente. Estos resultados están en la dirección de lo señalado por MINEDU (2012) quien sostiene que el desempeño docente involucra los dominios, las competencias que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica regular del país.

Tabla 7:

Resultados de la dimensión1: Capacidad Pedagógica en los docentes de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017.

<i>Dimensión1: Capacidad Pedagógica</i>	Categorías	f(i)	h(i)%	F(i)	H(i)%
Deficiente	[00-04]	35	36%	35	36%
Regular	[05-08]	50	53%	85	89%
Bueno	[09-12]	11	11%	96	100%
TOTAL		96	100%		

Fuente: Base de datos del anexo7



Fuente: Tabla 7

Figura7: *Resultados de la dimensión1: Capacidad Pedagógica en los docentes de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017.*

Interpretación: En la figura 7 se observa que el 36% de docentes de la Universidad Alas Peruanas de Pisco-2014 presentan un nivel deficiente de capacidades pedagógicas; el 53% de docentes presentan un nivel regular de capacidades pedagógicas y el 11% de docentes presentan un buen nivel de capacidades pedagógicas. De manera general se ha obtenido un promedio aritmético de 5.06 puntos que indica que los docentes universitarios presentan un

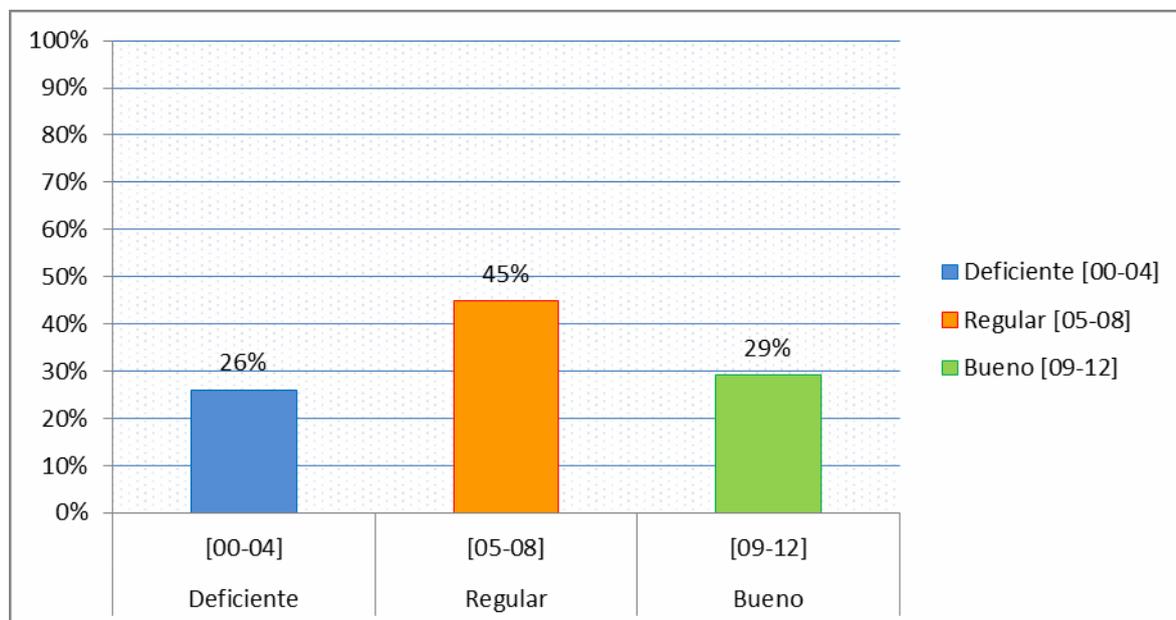
nivel regular de capacidades pedagógicas. Estos resultados están en la dirección de lo señalado por Murillo (2007) quien sostiene que las capacidades pedagógicas son dominio de los contenidos que imparte el docente; además del dominio de la teoría de la educación y de su aplicación a la práctica escolar.

Tabla 8:

Resultados de la dimensión2: Disposición para la labor docente en la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017.

<i>dimensión2: Disposición para la labor docente</i>	Categorías	f(i)	h(i)%	F(i)	H(i)%
Deficiente	[00-04]	25	26%	25	26%
Regular	[05-08]	43	45%	68	71%
Bueno	[09-12]	28	29%	96	100%
TOTAL		96	100%		

Fuente: Base de datos del anexo 7



Fuente: Tabla 8

Figura8: *Resultados de la dimensión2: Disposición para la labor docente en la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017.*

Interpretación: En la figura 8 se observa que el 26% de docentes de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017 presentan un nivel deficiente de disposición para la labor; el 45% de docentes presentan un nivel regular de disposición para la labor y el 29% de docentes presentan un buen nivel de disposición para la labor. De manera general se ha obtenido un promedio aritmético de 6.43 puntos que indica que los docentes universitarios presentan un nivel regular de disposición para la labor docente. Estos resultados están en la dirección de lo

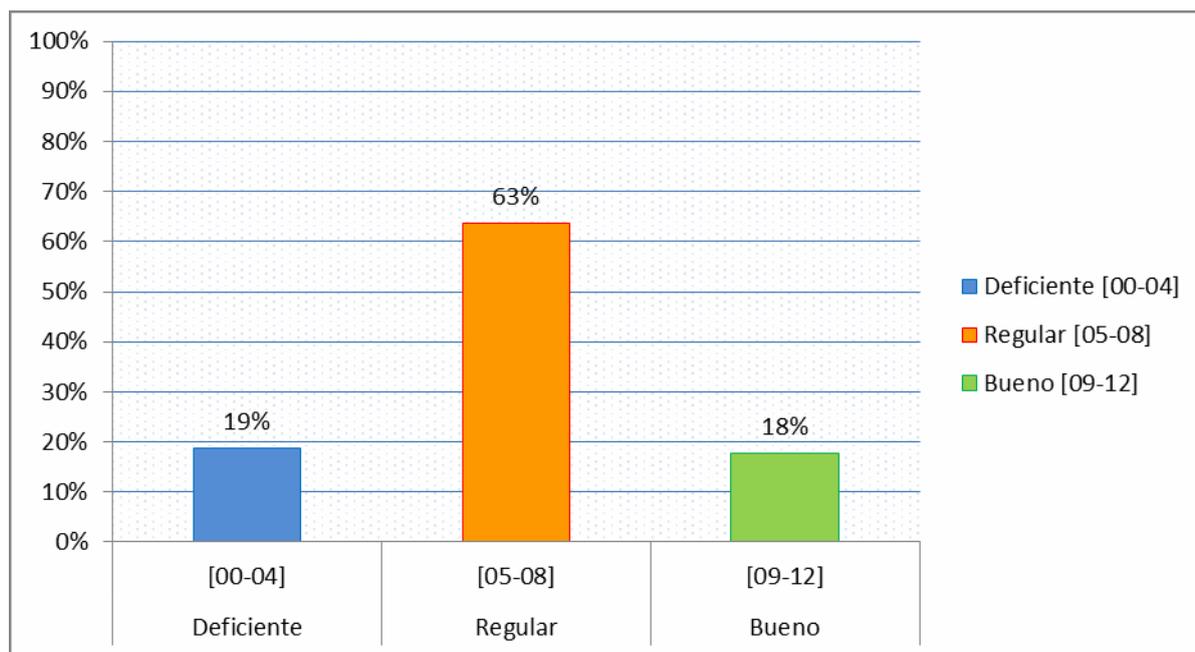
señalado por Fuentes y Herrero (1999) quien sostiene que la disposición para la labor docente es el nivel de satisfacción con la labor que realiza.

Tabla 9:

Resultados de la dimensión3: Responsabilidad Laboral en los docentes de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017.

<i>Dimensión3: Responsabilidad Laboral</i>	Categorías	f(i)	h(i)%	F(i)	H(i)%
Deficiente	[00-04]	18	19%	18	19%
Regular	[05-08]	61	63%	79	82%
Bueno	[09-12]	17	18%	96	100%
TOTAL		96	100%		

Fuente: Base de datos del anexo 7



Fuente: Tabla 9

Figura9: *Resultados de la dimensión3: Responsabilidad Laboral en los docentes de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017.*

Interpretación: En la figura 9 se observa que el 19% de docentes de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017 presentan un nivel deficiente de responsabilidad laboral; el 63% de docentes presentan un nivel regular de responsabilidad laboral y el 18% de docentes presentan un buen nivel de responsabilidad laboral. De

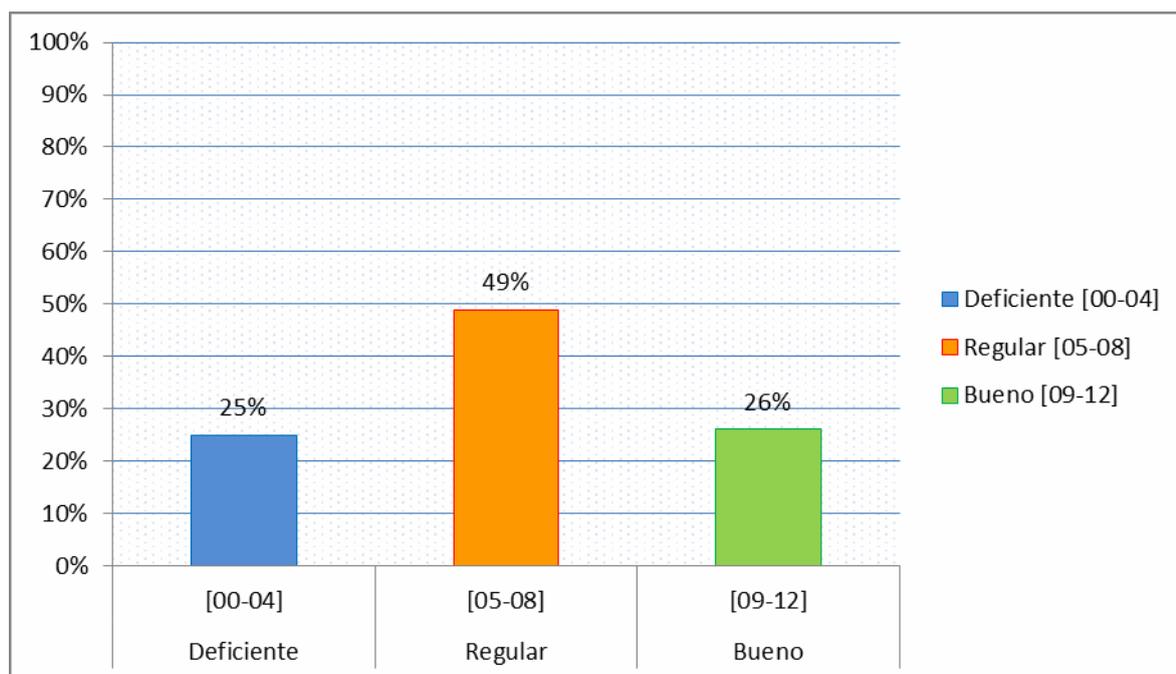
manera general se ha obtenido un promedio aritmético de 6.50 puntos que indica que los docentes universitarios presentan un nivel regular de responsabilidad laboral. Estos resultados están en la dirección de lo señalado por Fuentes y Herrero (1999) quien sostiene que la responsabilidad laboral se refleja en la asistencia y puntualidad a la escuela, a las clases y demás actividades relacionadas.

Tabla 10:

Resultados de la dimensión4: Relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017.

<i>Dimensión4: Relaciones interpersonales</i>		<i>Categorías</i>	<i>f(i)</i>	<i>h(i)%</i>	<i>F(i)</i>	<i>H(i)%</i>
Deficiente	[00-04]		24	25%	24	25%
Regular	[05-08]		47	49%	71	74%
Bueno	[09-12]		25	26%	96	100%
TOTAL			96	100%		

Fuente: Base de datos del anexo 7



Fuente: Tabla 10

Figura10: *Resultados de la dimensión4: Relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017.*

Interpretación: En la figura 10 se observa que el 25% de docentes de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017 presentan un nivel deficiente de relaciones interpersonales; el 49% de docentes presentan un nivel regular de relaciones interpersonales y el 26% de docentes presentan un buen nivel de relaciones interpersonales. De manera general se ha obtenido un promedio

aritmético de 6.43 puntos que indica que los docentes universitarios presentan un nivel regular de relaciones interpersonales. Estos resultados están en la dirección de lo señalado por Medina (1992) sostiene que las relaciones interpersonales que mantengan los miembros de la organización depende del sistema de comunicación que establezcan, de la cohesión que se genere entre los docentes.

C. Resultados de la correlación entre las variables de estudio

Cuadro 1

Nivel de correlación entre la variable X (clima laboral) y la variable Y (el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa, Buena fe-Nazca 2017.

Variable X: Clima laboral	Coeficiente de correlación de Pearson $r= 0.727$

Interpretación

Existe una correlación buena de $r= 0.727$ entre el clima laboral y el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa, Buena fe-Nazca 2017.

Cuadro 2

Nivel de correlación entre las dimensiones de la variable X (clima laboral) y las dimensiones de la variable Y (desempeño docente) en la Institución Educativa, Buena fe-Nazca 2017.

	Coeficiente de Correlación	Dimensiones del clima laboral			
		D1: Autorrealización e involucramiento laboral	D2: Supervisión	D3: Comunicación	D4: Condiciones laborales
Desempeño docente	D1: Capacidad Pedagógica	$r=0.523$	$r=0.041$	$r=0.394$	$r=0.462$
	D2: Disposición para la labor docente	$r=0.427$	$r=0.722$	$r=0.704$	$r=0.454$
	D3: Responsabilidad	$r=0.618$	$r=0.357$	$r=0.595$	$r=0.567$

	Laboral				
	D4: Relaciones interpersonales	r=0.615	r=0.385	r=0.597	r=0.585

Cuadro 3

Nivel de correlación entre las dimensiones de la variable X (clima laboral) y la variable Y (Desempeño docente) en la Institución Educativa, Buena fe-Nazca 2017.

Coeficiente de Correlación	Dimensiones del clima laboral			
	D1: Autorrealización e involucramiento laboral	D2: Supervisión	D3: Comunicación	D4: Condiciones laborales
Desempeño docente	r= 0.719	r= 0.514	r= 0.765	r= 0.684

Interpretación

Existe correlaciones positivas entre las dimensiones del clima laboral y el desempeño docente; cuyos coeficiente de correlación de Pearson son: $r=0.719$ (entre autorrealización e involucramiento laboral y desempeño docente); $r=0.514$ (entre supervisión y desempeño docente); $r=0.765$ (entre Comunicación y desempeño docente) y $r=0.684$ (entre Condiciones laborales y desempeño docente)

Cuadro 4

Nivel de correlación entre las dimensiones de la variable Y (desempeño docente) y la variable X (clima laboral) en la Institución educativa, Buena fe-Nazca 2017.

Coeficiente de Correlación	Dimensiones de desempeño docente			
	D1: Capacidad Pedagógica	D2: Disposición para la labor docente	D3: Responsabilidad Laboral	D4: Relaciones interpersonales

Clima laboral	r=0.335	r=0.690	r=0.568	r=0.580
---------------	---------	---------	---------	---------

Interpretación

Existen correlaciones positivas entre las dimensiones de desempeño docente y el clima laboral; cuyos coeficientes de correlación de Pearson son: $r=0.335$ (entre capacidad pedagógica y clima laboral); $r=0.690$ (entre disposición para la labor docente y clima laboral); $r=0.568$ (entre responsabilidad laboral y clima laboral) y $r=0.580$ (entre relaciones interpersonales y clima laboral).

Cuadro 5

Parámetros estadísticos entre el clima laboral y el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017.

Promedio aritmético	20.74	24.42
Varianza	39.52	62.88
Desviación estándar (S)	6.29	7.93
Coefficiente de Variación (CV)	30.31	32.48

3.2 Comprobación de las hipótesis

Cuadro 06

Prueba de hipótesis para determinar la relación significativa entre la variable X (clima laboral) y la variable Y (desempeño docente) en la Institución Educativa, Buena fe-Nazca 2017.

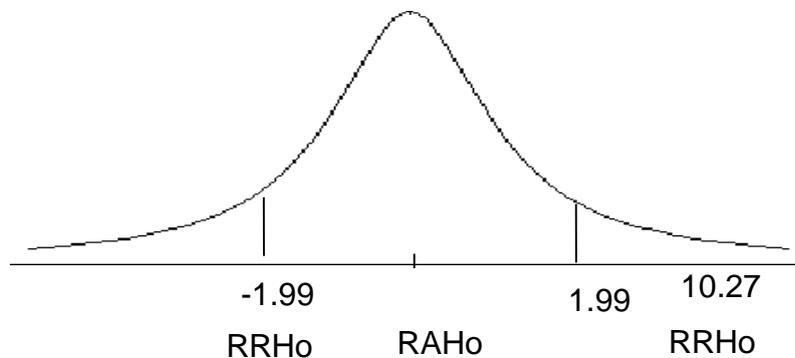
Hipótesis :			
H1: Existe relación altamente significativa entre el clima laboral y el nivel de desempeño docente universitario de la Institución educativa, Buena fe-Nazca 2017.			
Ho: No existe relación altamente significativa entre el clima laboral y el nivel de desempeño docente universitario de la Institución educativa, Buena fe-Nazca 2017.			
Valor T Calculado	Valor T	P	Decisión
10.27	1.99	0.05	Rechaza la Ho
Conclusión			

Existe relación altamente significativa entre el clima laboral y el nivel de desempeño docente universitario de la Institución educativa, Buena fe-Nazca 2017.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico de Prueba: T

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0.727 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (0.727^2)}{96 - 2}}} = 10.27$$



Interpretación: En el cuadro 8 se presenta la prueba de hipótesis correspondiente al trabajo de investigación, en la cual se comprueba que existe relación altamente significativa entre el clima laboral y el nivel de desempeño docente de la Institución educativa, Buena fe-Nazca 2017.

IV. DISCUSIÓN

La discusión de resultados se realiza contrastando los hallazgos encontrados con lo señalado en el marco teórico y los antecedentes de investigación.

La finalidad de la investigación fue determinar la relación que existe entre el Clima Laboral y el Desempeño Docente para contribuir a mejorar el ambiente donde se labora y el desenvolvimiento de los educadores, para así mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje y por ende la calidad educativa.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos a Huamán, Pecho y Vásquez (2009) señala en su trabajo de investigación que los fines y objetivos formulados en el plan de evaluación del desempeño influyen en la gestión administrativa, ya que el 36% de encuestados manifiestan que la capacitación del personal es fundamental y que esto conlleva a ser más eficiente en sus labores. Los factores del programa de evaluación como calidad, productividad, conocimiento del puesto, contabilidad y disponibilidad; ha tenido la aceptación de los trabajadores en donde un 27% opina que la evaluación del desempeño debe hacerse sobre el factor: conocimiento del puesto. Respecto para que deba utilizarse la evaluación del desempeño se ha verificado de acuerdo a los resultados que es para mejorar la eficiencia y la capacitación de los trabajadores y esto influiría en la gestión administrativa. Los métodos de evaluación del desempeño no son los más adecuados ya que se ha probado que el 57% de encuestados no está del acuerdo. Los recursos tanto

económicos, humanos y materiales empleados por los institutos en la evaluación de desempeño no han sido suficientes para el logro de los objetivos y Huamán y Otañe (2005) sostienen en su trabajo de investigación que El 75.29% refieren que en la institución donde laboran, presentan un clima organizacional desfavorable y el 24.71% favorable. Este resultado se atribuye a que los líderes no poseen plena confianza en sus empleados por lo que el clima que se percibe es de temor, y la integración de los superiores y subordinados es casi nula, produciéndose conflictos laborales.

Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentada por Hodgetts y Altman (1985) definen al clima laboral como “un conjunto de características del lugar de trabajo, percibidas por los individuos que laboran en ese lugar y sirven como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo”, y MINEDU (2012) Define al desempeño docente como los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

Así a partir de los resultados encontrados en la investigación que guardan relación con el marco teórico tenemos:

En la tabla 01: Se puede visualizar que el 33% de docentes de la Institución Educativa, perciben un clima laboral deficiente y este resultado concuerda con lo señalado por Palma (2004) quien sostiene que el clima laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales

En la tabla 02: Se puede visualizar que el 66% de docentes presentan un nivel regular de autorrealización e involucramiento laboral y este resultado concuerda con lo señalado por Palma (2004) quien señala que la autorrealización es la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.

En la tabla 03: Se puede visualizar que el 48% de docentes perciben un nivel regular de supervisión y este resultado concuerda con lo señalado por Palma (2004) quien sostiene que la supervisión son apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

En la tabla 04: Se puede visualizar que 59% de docentes presentan un nivel regular de comunicación y este resultado concuerda con lo señalado por Palma (2004) quien sostiene que la comunicación es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente la funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.

En la tabla 05: Se puede visualizar que el 46% de docentes de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017 manifiestan que existen deficientes condiciones laborales y este resultado concuerda con lo señalado por Palma (2004) quien sostiene que las condiciones laborales son el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

En la tabla 06: Se puede visualizar que 70% de docentes presentan un regular nivel de desempeño docente y este resultado concuerda con lo señalado por MINEDU (2012) quien sostiene que el desempeño docente involucra los dominios, las competencias que caracterizan una buena

docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica regular del país.

En la tabla 07: Se puede visualizar que 53% de docentes presentan un nivel regular de capacidades pedagógicas y este resultado concuerda con lo señalado por Murillo (2007) quien sostiene que las capacidades pedagógicas son dominio de los contenidos que imparte el docente; además del dominio de la teoría de la educación y de su aplicación a la práctica universitaria.

En la tabla 08: Se puede visualizar que 45% de docentes presentan un nivel regular de disposición para la labor y este resultado concuerda con lo señalado por Fuentes y Herrero (1999) quien sostiene que la disposición para la labor docente es el nivel de satisfacción con la labor que realiza.

En la tabla 09: Se puede visualizar que el 63% de docentes presentan un nivel regular de responsabilidad laboral y este resultado concuerda con lo señalado por Fuentes y Herrero (1999) quien sostiene que la responsabilidad laboral se refleja en la asistencia y puntualidad a la escuela, a las clases y demás actividades relacionadas.

En la tabla 10: Se puede visualizar que el 49% de docentes presentan un nivel regular de relaciones interpersonales y este resultado concuerda con lo señalado por Medina (1992) sostiene que las relaciones interpersonales que mantengan los miembros de la organización depende del sistema de comunicación que establezcan, de la cohesión que se genere entre los docentes.

Por otro lado en relación a las hipótesis específicas se obtuvieron los siguientes resultados:

En la hipótesis específica N°1; señala que *el Clima Laboral del Docente de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca en el año 2017* es regular. Esta hipótesis se valida con los resultados obtenido en la tabla 1 con un promedio aritmético de 20.74 puntos que indica que el clima laboral es regular.

En la hipótesis específica N°2; *El desempeño del Docente Universitario de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca en el año 2017* es regular. Esta hipótesis se valida con los resultados obtenidos en la tabla 6 con un promedio aritmético de 24.42 puntos que indica que el desempeño docente es regular.

En la hipótesis específica N°3; *Las dimensiones de clima laboral que se relaciona más con el desempeño docente universitario de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017, son: autorrealización e involucramiento laboral, supervisión, Comunicación y Condiciones laborales.* Esta hipótesis se valida al obtener coeficientes de correlación de Pearson de $r=0.719$ (entre autorrealización e involucramiento laboral y desempeño docente); $r=0.514$ (entre supervisión y desempeño docente); $r=0.765$ (entre Comunicación y desempeño docente) y $r=0.684$ (entre Condiciones laborales y desempeño docente)

En la hipótesis específica N°4; *Las dimensiones de desempeño docente que se relaciona más con el clima laboral de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017, son: Capacidad Pedagógica, disposición para la labor docente, Responsabilidad Laboral y las Relaciones interpersonales.* Esta hipótesis se valida al obtener coeficientes de correlación de Pearson de $r=0.335$ (entre capacidad pedagógica y clima laboral); $r=0.690$ (entre disposición para la labor docente y clima laboral); $r=0.568$ (entre responsabilidad laboral y clima laboral) y $r=0.580$ (entre relaciones interpersonales y clima laboral).

Concluyendo puedo decir que existe relación significativa entre el clima laboral y el nivel de desempeño docente universitario de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017.

V. CONCLUSIONES

1. Se ha logrado determinar la relación que existe entre el Clima Laboral y el Desempeño Docente para contribuir a mejorar el ambiente donde se labora y el desenvolvimiento de los educadores, para así mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje y por ende la calidad educativa de las universidades.
2. Sea logrado analizar el nivel de Clima Laboral del Docente de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017. Se valida con los resultados obtenido en la tabla 1 con un promedio aritmético de 20.74 puntos que indica que el clima laboral es regular.
3. Se ha logrado analizar el nivel de desempeño del Docente de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017. Se valida con los resultados obtenido en la tabla 6 con un promedio aritmético de 24.42 puntos que indica que el desempeño docente es regular.
4. Se ha logrado analizar que dimensiones de clima laboral se relacionan más con el desempeño docente de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017. Se valida al obtener coeficientes de correlación de Pearson de $r=0.719$ (entre autorrealización e involucramiento laboral y desempeño docente); $r=0.514$ (entre supervisión y desempeño

docente); $r=0.765$ (entre Comunicación y desempeño docente) y $r=0.684$ (entre Condiciones laborales y desempeño docente).

5. Se ha logrado analizar que dimensiones de desempeño docente universitario se relacionan más con el clima laboral de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017. Se valida al obtener coeficientes de correlación de Pearson de $r=0.335$ (entre capacidad pedagógica y clima laboral); $r=0.690$ (entre disposición para la labor docente y clima laboral); $r=0.568$ (entre responsabilidad laboral y clima laboral) y $r=0.580$ (entre relaciones interpersonales y clima laboral).

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los docentes de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca realizar talleres, círculos de estudio entre ellos para que dialoguen acerca de su desempeño docente, sus experiencias, estrategias adecuadas para mejorar la enseñanza aprendizaje de los estudiantes
2. Se recomienda al Director de la Institución Educativa, Buena fe-Nazca realizar convenios con el área de Psicología a fin de organizar encuentros entre docentes y dialogar sobre la importancia de mantener un clima laboral saludable.
3. Se propone al Director de la Institución Educativa convocar a los docentes a realizar talleres con psicólogos y terapeutas para mejorar el clima laboral entre docentes.
4. Se propone al Director de la Institución Educativa Buena fe-Nazca realizar actualizaciones sobre el desempeño docente que es algo necesario, pero sin que este pierda su naturaleza que es el de permitir al docente su desarrollo integral.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abanto, W. (2014) Guía de aprendizaje: Diseño y desarrollo del proyecto de investigación, Trujillo. p 13, 14, 28.
- Álvarez, G. (1992). El Constructo Clima Organizacional. Conceptos Teóricos e Investigaciones y Resultados Reiterantes. Colombia. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional.
- Álvarez (2007). Fuentes de Presión laboral y Satisfacción Laboral en Docentes de Universidades Estatales y Universidades Privadas de lima Metropolitana
- Amorós, E. (2007). Comportamiento Organizacional: En busca de ventajas competitivas. Editorial Eumed.Net. Málaga.
- Barnett, R. (2001). Los límites de la competencia: El conocimiento, la educación superior y la sociedad. Gedisa, Barcelona.
- Barreto, N. (2006). Terminología Esencial en Currículum e Investigación Educativa. Caracas: Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez.
- Benne, K (1975). The Humanization Of Schooling. Journal of education. 157 (2), 44 – 60.
- Caligiore y Díaz, S. (2008). Clima Organizacional y desempeño laboral de los docentes en la ULA, Venezuela

Campos (2010) Nivel Académico del docente universitario y la calidad de la enseñanza en la UNICA

Casanova, A. (1999) Manual De Evaluación Educativa, 5ª edición, Barcelona, Madrid. Editorial La Muralla, S.A

Chiavenato, I. (2000). "Administración de Recursos Humanos". (5ta ed.)

Chiang (2010) Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral con los resultados, en grupos de Docentes de Instituciones de Educación Superior, Chile

Coleman, J. et al. (1966). Equality Of Educational Opportunity. Washington D.C: US: Government Printing Office.

Cornell, F. (1955). Socially Perceptive administration. Phi delta kappa, 36, 6, 219 – 223.

Dessler, (1974), Organización y administración enfoque situacional, México, Prentice Hall.

Dessler, G (1993). Organización y Administración: enfoque situacional. México: Prentice Hall.

Durán, P. (2003). La Importancia del Clima Organizacional en el Éxito de las Empresas. Chile.

Echeverría, B. (2001). Configuración actual de la profesionalidad. Letras de Deusto, N° 91, Vol. 31

Echeverría, B. (2005). Competencias de acción de los profesionales de la orientación. ESIC, Madrid.

Espinoza, O. (2009). "Influencia entre Satisfacción Laboral y Clima Organizacional en los trabajadores de la Oficina Central del Banco de Crédito – BCP de la Ciudad de Trujillo". Universidad César Vallejo.

Fuentes, M. y Herrero, J. (1999). Evaluación Docente: hacia una fundamentación de la autoevaluación. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 2(1). Revista en Línea, Disponible: <http://www.uva.es> Consulta: 2006, Marzo 8.

Flanagan, K. (1983). Improving The Climate In Rural Schools Trough And Individualized Staff Development Program. Paper presented at the annual meeting of the rural education association. Manhattan, Ks, October, 16 - 18.

González, V. (2004b): "El profesorado universitario: Su concepción y formación como modelo de actuación ética y profesional. En Revista Iberoamericana de Educación.

Halpin A. y Croft D. (1963). The Organizational Climate of Schools. Chicago: The Midwest Administration Centre, the University Of Chicago.

Halpin, A. (1976). Theory and Research in Administration. N.Y.: Mc Millan Inc.

Hernández, R. y Fernandez, C. (2003) Metodología de la investigación. 3 era edición. Edit. Mc Graw Hill. México

Hodgetts y Altman (1985) Citado en:
<http://clubensayos.com/Psicolog%C3%ADa/Ambiente-Laboral/317942.html>

Howell, B. (1979), The Essence Of School Climate. Tulsa: A Cadre Publications Center.

Jensen, J. y Sage, P. (2000). A Systems Management Approach for Improvement of Organizational Performance Measurement Systems. Information Knowledge Systems Management.

Huamán y Otañe (2005) Relación del Clima Organizacional con la Satisfacción laboral en el Primer nivel de Atención de salud en la localidad de Huancavelica, en noviembre 2004 - Junio 2005.

Huamán, Pecho y Vásquez (2009) Realizó una tesis titulada: La evaluación del desempeño del personal y la Gestión administrativa de los Institutos Tecnológicos de la Provincia de Ica

Lazzotte, L. et al. (1980). School Learning Climate And Student Achievement. Tallahassee, Fl, Florida State University.

Likert, R. (1967). The Human Organization: Its Management and Value. N. Y: Mc Graw Hill.

Martínez, R. (2001). El Éxito es de Quienes Pueden Cambiar el Clima. Hay Group. Austria.

Medina, A. (1992). "El Clima social del centro y el aula" en: M. Quintina y M. Cerrillo (Eds): Organización educativas. Madrid: Impresos y Revistas S.A p.41.

MINEDU (2012) Plan de desarrollo de las personas anualizado. PDP

Murillo, F. (2007). Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente: una panorámica de América y Europa. Santiago de Chile: UNESCO. [2ª Ed. Revisada].

Palma, S. (2004). Motivación y Clima Laboral en personas de Entidades Universitarias. Perú. Revista de Investigación en Psicología. 101 p. Instituto de Investigaciones Psicológicas. Facultad de Psicología. USM. Lima.

Peiro, J. (2006), Cultura y cambio organizacional en Revista de Psicología UNMSM año III, N° 04

Perez, G. (2009) Investigación cualitativa. Retos e Interrogantes.

Perrenoud, P. (2004). Diez nuevas competencias para enseñar. Graó, Barcelona.

Rodríguez M, Darío (1999). Diagnostico Organizacional. (3ra ed.). Alfaomega grupo editor S.A.

Sandoval, M. (2004) Concepto y dimensión del clima organizacional, hitos de ciencias económico administrativo; 27:78-82.

Squires, C. (1981). Improving Classrooms And Schools: What's Important. Educational Leadership. 39 (3), 174 – 179.

Velásquez, R. (2003). Clima Organizacional a Nivel Universitario. Editorial Pretince Hall. México.

Villalobos (2005). Clima Organizacional y las condiciones de trabajo implicaciones para generar personas y trabajos saludables.

ANEXOS

ANEXO 1: Cuestionario, ficha técnica y matriz de valoración clima laboral

Cuestionario sobre clima laboral

Especialidad:

Sexo: Masculino Femenino Edad:.....Experiencia años

INDICACIONES.

Al responder cada uno de los ítems marcará con un X solo una de las alternativas propuestas. Los ítems se han obtenido de acuerdo a las variables de estudio: Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.

✓ **Nunca** **0** **A veces** **1** **Siempre** **3**

	Dimensiones/ Indicadores	Siempre	A veces	Nunca
N°	Autorrealización e involucramiento laboral			
1.	Me siento comprometido con el éxito de la Institución educativa			
2.	Existen oportunidades de progresar en la Institución educativa			
3.	En la universidad existe la oportunidad de tomar decisiones en tareas de mi responsabilidad			
4.	Me siento realizado en la Institución educativa porque se valoran los altos niveles de desempeño.			
5.	Me gusta involucrarme en diferentes actividades de la Institución educativa en la cual trabajo			
6.	Participo activamente en actividades para mejorar la imagen institucional			
	Supervisión			
7.	Las acciones de supervisión en la Institución educativa se realizan de manera planificada			
8.	Los responsables de la supervisión en la universidad comunican los resultados en forma asertiva y empática			
9.	Se realizan acciones de reforzamiento luego de la supervisión para emprender acciones de mejora			
10.	Los responsables de la supervisión en la universidad promueven la firma de un compromiso de mejora			
11.	A través de las acciones de supervisión se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo en la Institución educativa.			
12.	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea en la Institución educativa			

Comunicación				
13.	En la Institución educativa se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.			
14.	En la Institución educativa la comunicación es fluida entre directivos y docentes			
15.	El estilo de comunicación horizontal es el que predomina en la Institución educativa			
16.	En la universidad los estudiantes tienen libertad para expresar sus ideas y opiniones			
17.	La interacción entre docentes y estudiantes en la Institución educativa son amistosas y de cordialidad.			
18.	De manera general en la Institución educativa el estilo de comunicación interpersonal es adecuado			
Condiciones laborales				
19.	En la Institución educativa la carga horaria docente tiene correspondencia con los grados y títulos del profesional.			
20.	La infraestructura de la Institución educativa facilita el trabajo técnico pedagógico.			
21.	Los recursos materiales que brinda la institución facilitan el desarrollo de las actividades de aprendizaje.			
22.	Los ambientes del aula de la Institución educativa brindan buena ventilación e iluminación.			
23.	Las condiciones laborales sociales son adecuadas en la Institución educativa.			
24.	De manera general las condiciones laborales que brinda la Institución educativa aportan a una mejor formación de los profesionales.			

Ficha Técnica
Cuestionario del clima social familiar

Descripción:

Características	Descripción
1.Nombre del instrumento	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de clima laboral
2. Dimensiones que mide	<ul style="list-style-type: none"> • Autorrealización e involucramiento laboral • Supervisión • Comunicación • Condiciones laborales
3. Total de ítems	<ul style="list-style-type: none"> • 24
4.Tipo de puntuación	<ul style="list-style-type: none"> • Numérica
5. Valoración total de la prueba	<ul style="list-style-type: none"> • Puntos
6.Tipo de administración	<ul style="list-style-type: none"> • Directa e individual
7.Tiempo de administración	<ul style="list-style-type: none"> • 45 minutos
8. Constructo que evalúa	<ul style="list-style-type: none"> • Clima laboral
9. Área de aplicación	<ul style="list-style-type: none"> • Docentes
10. Soporte	<ul style="list-style-type: none"> • Lápiz, papel, borrador.
11.Fecha de elaboración	<ul style="list-style-type: none"> • julio 2017
12. Validez	<ul style="list-style-type: none"> • Criterios de expertos

Matriz de valoración general y por dimensiones
del clima laboral

Nivel del Clima Laboral				
Variable	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Clima social familiar	24	48	[33- 48]	Bueno
			[17-32]	Regular
			[00-16]	Deficiente
Dimensiones del				
Dimensiones	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Autorrealización e involucramiento laboral	6	12	[09-12]	Bueno
			[05-08]	Regular
			[00-04]	Deficiente
Supervisión	6	12	[09-12]	Bueno
			[05-08]	Regular
			[00-04]	Deficiente
Comunicación	6	12	[09-12]	Bueno
			[05-08]	Regular
			[00-04]	Deficiente
Condiciones laborales	6	12	[09-12]	Bueno
			[05-08]	Regular
			[00-04]	Deficiente

ANEXO 2: Cuestionario, ficha técnica y matriz de valoración del desempeño docente

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO _____

DOCENTE: _____

SUBSECTOR: _____
ESPECIALIDAD _____

ESTIMADO DOCENTE EVALUADO:

- A continuación se presentan un conjunto de reactivos sobre su desempeño docente en la Institución educativa.
- El cuestionario corresponde a un trabajo de investigación es de carácter anónimo y solicitamos sinceridad en cada una de las respuestas según sea su caso.
- Marque con una x en el casillero que corresponda de acuerdo a los siguientes criterios de evaluación. Los criterios son
 - 0: la conducta nunca está presente o su nivel es insatisfactorio
 - 1: a veces está presente o alcanza un nivel medio.
 - 2: la conducta siempre está presente o su nivel es satisfactorio.

	Dimensiones/ Indicadores	Satisfactorio	Medio	Insatisfactorio
N°	Capacidad Pedagógica			
1.	Dominio de contenidos disciplinares de los cursos a cargo en la Institución educativa			
2.	Dominio de conocimientos actualizados de su especialidad			
3.	Dominio de la didáctica general en temas relacionados a la pedagogía			
4.	Dominio de estrategias didácticas y manejo de recursos materiales			
5.	Dominio de la planificación curricular de los cursos a su cargo			
6.	Dominio en la planificación de las sesiones de aprendizaje			
	Disposición para la labor docente			
7.	Satisfacción por los resultados obtenidos en la formación de los estudiantes			
8.	Satisfacción con la carga horaria y la			

	asignación de los cursos			
9.	Convicción personal en su capacidad para gestionar aprendizajes de calidad			
10.	Motivación por la interacción con los estudiantes en un ambiente propio para el aprendizaje			
11.	Motivación por la realización de sesiones de aprendizaje			
12.	Altas expectativas en la formación de sus estudiantes por la labor ejercida			
	Responsabilidad Laboral			
13.	Asistencia a la Institución educativa en los horarios establecidos			
14.	Puntualidad en la entrega de documentos			
15.	Participación en los eventos de la Institución educativa			
16.	Participación en las actividades a nivel de aula			
17.	Cumplimiento de la normativa a nivel de la Institución educativa			
18.	Cumplimiento de las normas de convivencia a nivel de aula			
	Relaciones interpersonales			
19.	Capacidad para promover el trabajo cooperativo			
20.	Capacidad para integrarse en diverso grupos de trabajo			
21.	Capacidad para establecer comunicación expresiva con los estudiantes			
22.	Creación de un ambiente de motivación y confianza			
23.	Control emocional en la interacción con los docentes			
24.	Control emocional en la interacción con los estudiantes			

Ficha Técnica
Cuestionario sobre desempeño docente

Descripción:

Características	Descripción
1.Nombre del instrumento	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario sobre desempeño docente
2. Dimensiones que mide	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad pedagógica • Disposición para la labor docente • Responsabilidad laboral • Relaciones interpersonales
3. Total de ítems	<ul style="list-style-type: none"> • 24
4.Tipo de puntuación	<ul style="list-style-type: none"> • Numérica
5. Valoración total de la prueba	<ul style="list-style-type: none"> • Puntos
6.Tipo de administración	<ul style="list-style-type: none"> • Directa e individual
7.Tiempo de administración	<ul style="list-style-type: none"> • 45 minutos
8. Constructo que evalúa	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño docente
9. Área de aplicación	<ul style="list-style-type: none"> • Docentes
10. Soporte	<ul style="list-style-type: none"> • Lápiz, papel, borrador.
11.Fecha de elaboración	<ul style="list-style-type: none"> • julio 2017
12. Validez	<ul style="list-style-type: none"> • Criterios de expertos

Matriz de valoración general y por dimensiones del desempeño docente

Nivel del				
Variable	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Desempeño docente	24	48	[33- 48]	Bueno
			[17-32]	Regular
			[00-16]	Deficiente
Dimensiones del				
Dimensiones	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Capacidad pedagógica	6	12	[09-12]	Bueno
			[05-08]	Regular
			[00-04]	Deficiente
Disposición para la labor docente	6	12	[09-12]	Bueno
			[05-08]	Regular
			[00-04]	Deficiente
Responsabilidad laboral	6	12	[09-12]	Bueno
			[05-08]	Regular
			[00-04]	Deficiente
Relaciones interpersonales	6	12	[09-12]	Bueno
			[05-08]	Regular
			[00-04]	Deficiente

ANEXO 3: Confiabilidad del cuestionario del clima laboral

N°	CLIMA LABORAL																								TOTAL
	D1: Autorrealización e involucramiento laboral						D2: Supervisión						D3: Comunicación						D4: Condiciones laborales						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	2	0	0	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	0	0	32
2	1	1	0	1	1	2	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	21
3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	41
4	1	0	0	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	21
5	2	1	1	0	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	0	1	2	0	2	2	2	0	2	2	33
6	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	41
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
8	2	1	1	0	2	0	2	1	2	2	2	1	2	1	0	0	2	0	0	2	2	0	1	0	26
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
10	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	17
11	1	2	1	0	0	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	0	0	2	0	0	2	2	0	0	25
12	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	0	2	2	2	1	2	41
13	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	14
14	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	16
15	1	0	0	0	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	16
16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	88
17	2	2	5	5	2	7	2	2	2	2	2	2	2	5	4	2	5	6	2	2	5	5	5	5	.8
18	6	5	4	5	6	4	6	6	6	6	2	6	5	5	2	6	4	6	6	6	6	5	2	4	.8
19	7	7	3	2	7	3	7	0	7	7	7	1	7	0	2	9	7	3	7	7	7	2	4	3	4

Fórmula estadística utilizada: Alpha de Cronbach

$$\alpha = \left[\frac{k}{k - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Parámetros estadísticos de la fórmula	
N° de Evaluados	15
(A) K = N° de ítems	24
(B) K-1	23
(1) Suma de varianza	5.96

(2) Varianza total	88.84
(1) / (2)	0.07
1 - [(1) / (2)]	0.93
ALPHA DE CRONBACH	0.97
SPEARMAN	0.88
PEARSON	0.78

ANEXO 4: Confiabilidad del cuestionario del desempeño docente

N°	DESEMPEÑO DOCENTE																								T O T A L
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	36
2	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	2	2	0	0	2	1	1	1	2	1	1	1	23
3	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	38
4	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	25
5	2	1	1	1	0	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	0	1	2	1	2	2	2	32
6	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	41
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
8	1	0	0	0	0	0	2	1	0	0	1	0	2	1	2	1	2	0	2	0	1	1	0	1	18
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
10	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	12
11	1	0	0	1	0	0	2	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	9
12	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	40
13	1	3	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	12
14	1	4	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	2	1	0	1	1	1	0	1	1	0	18
15	1	5	2	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	2	1	0	0	2	0	2	1	2	2	22
16	0	.	0.	0.	0.	0.	0.	.	0.	0.	0.	.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	10	
17	3	4	6	4	6	5	2	0	3	5	2	3	6	3	2	5	5	4	4	4	5	7	0.	9.	
18	1	5	9	5	3	7	6	.	5	2	5	1	3	5	5	5	0.	7	9	9	7	7	0.	9.	
19	4	7	5	7	8	1	7	0	6	2	0	4	7	4	8	2	7	2	6	1	5	5	1	6	27

Fórmula estadística utilizada: Alpha de Cronbach

$$\alpha = \left[\frac{k}{k - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Parámetros estadísticos de la fórmula	
N° de Evaluados	15
(A) K = N° de ítems	24
(B) K-1	23
(1) Suma de varianza	7.25
(2) Varianza total	109.27
(1) / (2)	0.07

1 - [(1) / (2)]	0.93
ALPHA DE CRONBACH	0.97
SPEARMAN	0.95
PEARSON	0.90

ANEXO 5: Base de datos

CLIMA LABORAL																				CONSO LIDAD OS																			
D1: Autorrealización e involucramiento laboral							D2: Supervisión					D3: Comunicación					D4: Condiciones laborales					D 1	D 2	D 3	D 4	TOTAL	VAL ORA CIÓN												
N	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	T O T A L	VAL ORA CIÓN	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	T O T A L	VAL ORA CIÓN	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17							P 18	T O T A L	VAL ORA CIÓN	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	T O T A L	VAL ORA CIÓN	
1	2	0	0	1	2	2	7	Regular	2	1	2	2	2	1	10	Bueno	2	1	1	1	2	2	9	Bueno	1	2	2	1	0	0	6	Regular	7	1	0	9	6	26	Regular
2	1	1	0	1	1	2	6	Regular	1	1	1	1	1	0	5	Regular	1	1	1	1	1	0	5	Regular	0	1	1	1	1	1	5	Regular	6	5	5	5	16	Deficiente	
3	2	1	2	2	2	2	11	Bueno	2	1	2	2	2	1	10	Bueno	2	1	2	2	2	1	10	Bueno	2	2	2	2	1	1	10	Bueno	1	1	1	1	1	31	Regular
4	1	0	0	1	1	2	5	Regular	1	1	1	1	1	1	6	Regular	1	1	1	1	1	1	6	Regular	1	1	1	1	0	0	4	Deficiente	5	6	6	4	17	Regular	
5	2	1	1	0	2	1	7	Regular	2	1	2	2	2	1	10	Bueno	2	1	0	1	2	0	6	Regular	2	2	2	0	2	2	10	Bueno	7	1	0	6	0	23	Regular
6	2	1	1	2	2	2	10	Bueno	2	1	2	2	2	1	10	Bueno	2	1	2	2	2	2	11	Bueno	2	2	2	2	2	0	10	Bueno	1	1	1	1	1	31	Regular
7	1	1	1	1	1	1	6	Regular	1	1	1	1	1	1	6	Regular	1	1	1	1	1	1	6	Regular	1	1	1	1	1	1	6	Regular	6	6	6	6	18	Regular	
8	2	1	1	0	2	0	6	Regular	2	1	2	2	2	1	10	Bueno	2	1	0	0	2	0	5	Regular	0	2	2	0	1	0	5	Regular	6	1	0	5	5	21	Regular
9	1	1	1	1	1	1	6	Regular	1	1	1	1	1	1	6	Regular	1	1	1	1	1	1	6	Regular	1	1	1	1	1	1	6	Regular	6	6	6	6	18	Regular	

1	0	1	0	0	1	1	0	3	Deficiente	1	1	1	1	1	0	5	Regular	1	1	1	1	1	0	5	Regular	0	1	1	1	0	1	4	Deficiente	3	5	5	4	13	Deficiente	
1	1	2	1	0	0	2	1	6	Regular	2	1	2	2	2	1	10	Bueno	2	1	0	0	2	0	5	Regular	0	2	2	0	0	0	4	Deficiente	6	0	5	4	21	Regular	
1	2	2	1	2	2	2	2	11	Bueno	2	1	2	2	2	2	11	Bueno	2	1	2	2	2	1	10	Bueno	0	2	2	2	1	2	9	Bueno	1	1	1	0	9	32	Regular
1	3	1	0	0	0	1	0	2	Deficiente	1	1	1	1	1	1	6	Regular	1	1	0	1	1	0	4	Deficiente	0	1	1	0	0	0	2	Deficiente	2	6	4	2	12	Deficiente	
1	4	1	0	0	1	1	0	3	Deficiente	1	1	1	1	1	1	6	Regular	1	1	1	0	1	0	4	Deficiente	0	1	1	1	0	0	3	Deficiente	3	6	4	3	13	Deficiente	
1	5	1	0	0	0	1	2	4	Deficiente	1	1	1	1	1	1	6	Regular	1	1	0	1	1	0	4	Deficiente	0	1	1	0	0	0	2	Deficiente	4	6	4	2	14	Deficiente	
1	6	2	0	1	2	2	2	9	Bueno	2	1	2	2	2	1	10	Bueno	2	1	2	1	2	1	9	Bueno	1	2	2	2	0	1	8	Regular	9	0	9	8	28	Regular	
1	7	2	0	0	1	2	1	6	Regular	2	1	1	1	1	1	7	Regular	2	1	1	1	2	0	7	Regular	1	2	2	1	1	0	7	Regular	6	7	7	7	20	Regular	
1	8	2	0	1	1	2	1	7	Regular	2	2	2	1	1	1	9	Bueno	2	2	1	1	2	1	9	Bueno	1	2	2	1	1	1	8	Regular	7	9	9	8	25	Regular	
1	9	2	2	1	1	2	2	10	Bueno	2	2	2	2	2	2	12	Bueno	2	2	1	2	2	1	10	Bueno	1	2	2	1	1	1	8	Regular	1	1	1	0	8	32	Regular
2	0	2	0	2	0	2	1	7	Regular	2	0	1	1	1	2	7	Regular	2	0	0	1	2	0	5	Regular	1	2	2	0	0	0	5	Regular	7	7	5	5	19	Regular	
2	1	2	0	2	0	2	1	7	Regular	2	1	2	2	2	1	10	Bueno	2	1	0	1	2	0	6	Regular	0	2	2	0	0	0	4	Deficiente	7	0	6	4	23	Regular	
2	2	2	1	0	1	2	1	7	Regular	2	1	2	2	2	1	10	Bueno	2	1	1	1	2	1	8	Regular	1	2	2	1	0	0	6	Regular	7	0	8	6	25	Regular	
2	3	1	1	0	1	1	1	5	Regular	1	1	1	1	1	1	6	Regular	1	1	1	1	1	0	5	Regular	1	1	1	1	0	0	4	Deficiente	5	6	5	4	16	Deficiente	
2	4	1	1	1	1	1	1	6	Regular	1	1	1	1	1	1	6	Regular	1	1	1	1	1	1	6	Regular	0	1	1	1	1	1	5	Regular	6	6	6	5	18	Regular	
2	2	2	1	1	1	2	1	8	Reg	2	2	2	2	2	2	12	Buen	2	2	1	1	2	1	9	Buen	1	2	2	1	0	1	7	Reg	8	1	9	7	29	Reg	

5							ular											o																ular		2				ular
2	6	1	0	1	1	1	1	5	Reg ular	1	1	1	1	1	1	1	6	Reg ular	1	1	1	1	1	1	6	Reg ular	0	1	1	1	0	1	4	Defic iente	5	6	6	4	17	Reg ular
2	7	1	1	0	1	1	2	6	Reg ular	1	1	1	1	1	1	6	Reg ular	1	1	1	1	1	1	6	Reg ular	1	1	1	1	1	1	6	Reg ular	6	6	6	6	18	Reg ular	
2	8	2	0	2	2	2	1	9	Buen o	2	2	2	2	2	2	12	Buen o	2	2	2	1	2	0	9	Buen o	0	2	2	2	1	1	8	Reg ular	9	2	9	8	30	Reg ular	
2	9	2	0	2	2	2	2	10	Buen o	2	2	2	2	2	2	12	Buen o	2	2	2	2	2	0	10	Buen o	1	2	2	2	0	1	8	Reg ular	1	1	1	0	8	32	Reg ular
3	0	2	0	1	2	2	0	7	Reg ular	2	2	2	2	2	1	11	Buen o	2	2	2	1	2	0	9	Buen o	1	2	2	2	0	0	7	Reg ular	7	1	9	7	27	Reg ular	
3	1	2	0	1	2	2	1	8	Reg ular	2	2	2	2	2	1	11	Buen o	2	2	2	2	2	0	10	Buen o	0	2	2	2	0	0	6	Reg ular	8	1	0	6	29	Reg ular	
3	2	1	1	2	2	1	2	9	Buen o	1	1	1	1	1	1	6	Reg ular	1	1	2	2	1	1	8	Reg ular	1	1	1	2	1	1	7	Reg ular	9	6	8	7	23	Reg ular	
3	3	2	1	1	2	2	2	10	Buen o	2	0	2	2	2	2	10	Buen o	2	0	2	1	2	0	7	Reg ular	0	2	2	2	1	2	9	Buen o	1	1	0	7	9	27	Reg ular
3	4	2	1	1	2	2	2	10	Buen o	2	0	2	2	2	2	10	Buen o	2	0	2	1	2	0	7	Reg ular	0	2	2	2	1	2	9	Buen o	1	1	0	7	9	27	Reg ular
3	5	2	1	1	2	2	2	10	Buen o	2	1	2	2	2	2	11	Buen o	2	1	2	1	2	0	8	Reg ular	0	2	2	2	1	2	9	Buen o	1	1	8	9	29	Reg ular	
3	6	2	0	1	1	2	0	6	Reg ular	2	1	2	2	2	0	9	Buen o	2	1	1	0	2	0	6	Reg ular	0	2	2	1	0	0	5	Reg ular	6	9	6	5	21	Reg ular	
3	7	2	0	1	1	2	1	7	Reg ular	2	1	2	2	2	2	11	Buen o	2	1	1	0	2	0	6	Reg ular	0	2	2	1	0	0	5	Reg ular	7	1	6	5	24	Reg ular	
3	8	1	0	1	1	1	0	4	Defic iente	1	1	1	1	1	1	6	Reg ular	1	1	1	0	1	1	5	Reg ular	0	1	1	1	1	0	4	Defic iente	4	6	5	4	15	Defic iente	
3	9	1	1	1	1	1	1	6	Reg ular	1	1	1	1	1	1	6	Reg ular	1	1	1	1	1	0	5	Reg ular	0	1	1	1	0	0	3	Defic iente	6	6	5	3	17	Reg ular	
4	0	1	0	2	0	1	1	5	Reg ular	1	1	1	1	1	0	5	Reg ular	1	1	0	1	1	1	5	Reg ular	0	1	1	0	1	1	4	Defic iente	5	5	5	4	15	Defic iente	

4	1	1	1	1	1	1	6	Regu	1	1	1	1	1	2	7	Regu	1	1	1	0	1	1	5	Regu	1	1	1	1	0	0	4	Defic	6	7	5	4	18	Regu		
4	2	1	1	1	1	1	0	5	Regu	1	1	1	1	1	1	6	Regu	1	1	1	1	1	1	6	Regu	1	1	1	1	1	1	6	Regu	5	6	6	6	17	Regu	
4	3	1	0	2	1	1	1	6	Regu	1	1	1	1	1	1	6	Regu	1	1	1	1	1	2	7	Regu	1	1	1	1	0	0	4	Defic	6	6	7	4	19	Regu	
4	4	1	0	1	1	1	1	5	Regu	1	1	1	1	1	2	7	Regu	1	1	1	1	1	2	7	Regu	0	1	1	1	0	0	3	Defic	5	7	7	3	19	Regu	
4	5	0	1	1	1	0	1	4	Defic	0	1	0	0	0	1	2	Defic	0	1	1	2	0	1	5	Regu	1	0	0	1	1	0	3	Defic	4	2	5	3	11	Defic	
4	6	2	0	0	1	2	1	6	Regu	2	2	2	2	2	1	11	Buen	2	2	1	1	2	2	10	Buen	2	2	2	1	0	0	7	Regu	6	1	1	0	7	27	Regu
4	7	2	0	1	0	2	1	6	Regu	2	1	2	2	2	1	10	Buen	2	1	0	0	2	1	6	Regu	0	2	2	0	0	0	4	Defic	6	0	6	4	22	Regu	
4	8	1	0	1	1	1	2	6	Regu	1	2	1	1	1	1	7	Regu	1	2	1	0	1	0	5	Regu	0	1	1	1	0	0	3	Defic	6	7	5	3	18	Regu	
4	9	2	0	1	1	2	1	7	Regu	2	1	2	2	2	1	10	Buen	2	1	1	0	2	0	6	Regu	0	2	2	1	0	0	5	Regu	7	0	6	5	23	Regu	
5	0	2	0	0	1	2	1	6	Regu	2	1	2	2	2	1	10	Buen	2	1	1	0	2	1	7	Regu	0	2	2	1	0	0	5	Regu	6	0	7	5	23	Regu	
5	1	2	0	0	1	2	1	6	Regu	2	0	2	2	2	2	10	Buen	2	0	1	0	2	1	6	Regu	0	2	2	1	1	0	6	Regu	6	0	6	6	22	Regu	
5	2	1	0	1	0	1	2	5	Regu	1	1	1	1	1	2	7	Regu	1	1	0	1	1	0	4	Defic	0	1	1	0	1	0	3	Defic	5	7	4	3	16	Defic	
5	3	2	0	1	0	2	2	7	Regu	2	0	2	2	2	1	9	Buen	2	0	0	1	2	1	6	Regu	0	2	2	0	0	0	4	Defic	7	9	6	4	22	Regu	
5	4	1	0	1	0	1	2	5	Regu	1	1	1	1	1	2	7	Regu	1	1	0	0	1	0	3	Defic	0	1	1	0	0	0	2	Defic	5	7	3	2	15	Defic	
5	5	2	0	1	0	2	2	7	Regu	2	1	2	2	2	2	11	Buen	2	1	0	0	2	0	5	Regu	0	2	2	0	0	0	4	Defic	7	1	5	4	23	Regu	
5	1	1	1	0	1	1	1	5	Reg	1	0	1	1	1	0	4	Defic	1	0	0	1	1	0	3	Defic	1	1	1	0	1	1	5	Reg	5	4	3	5	12	Defic	

7	2	1	0	0	1	1	1	4	Deficiente	1	2	1	1	1	2	8	Regular	1	2	1	1	1	0	6	Regular	0	1	1	1	0	0	3	Deficiente	4	8	6	3	18	Regular
7	3	2	0	1	1	2	1	7	Regular	2	2	2	2	2	1	11	Bueno	2	2	1	0	2	0	7	Regular	0	2	2	1	0	0	5	Regular	7	1	7	5	25	Regular
7	4	2	0	0	1	2	1	6	Regular	2	2	2	2	2	2	12	Bueno	2	2	1	0	2	0	7	Regular	0	2	2	1	0	0	5	Regular	6	1	7	5	25	Regular
7	5	2	1	1	0	2	1	7	Regular	2	2	2	2	2	0	10	Bueno	2	2	0	1	2	0	7	Regular	1	2	2	0	1	0	6	Regular	7	0	7	6	24	Regular
7	6	2	1	1	0	2	0	6	Regular	2	2	2	2	2	1	11	Bueno	2	2	0	1	2	0	7	Regular	0	2	2	0	0	0	4	Deficiente	6	1	7	4	24	Regular
7	7	1	1	1	1	1	1	6	Regular	1	0	1	1	1	1	5	Regular	1	0	1	1	1	0	4	Deficiente	1	1	1	1	0	0	4	Deficiente	6	5	4	4	15	Deficiente
7	8	1	1	1	1	1	0	5	Regular	1	0	1	1	1	1	5	Regular	1	0	1	1	1	0	4	Deficiente	1	1	1	1	0	0	4	Deficiente	5	5	4	4	14	Deficiente
7	9	1	1	1	1	1	1	6	Regular	1	0	1	1	1	1	5	Regular	1	0	1	0	1	0	3	Deficiente	0	1	1	1	0	0	3	Deficiente	6	5	3	3	14	Deficiente
8	0	1	1	1	1	1	0	5	Regular	1	1	1	1	1	1	6	Regular	1	1	1	1	1	0	5	Regular	0	1	1	1	0	0	3	Deficiente	5	6	5	3	16	Deficiente
8	1	1	1	0	1	1	1	5	Regular	1	1	1	1	1	0	5	Regular	1	1	1	1	1	1	6	Regular	1	1	1	1	0	0	4	Deficiente	5	5	6	4	16	Deficiente
8	2	1	1	0	1	1	0	4	Deficiente	1	1	1	1	1	0	5	Regular	1	1	1	0	1	0	4	Deficiente	0	1	1	1	0	0	3	Deficiente	4	5	4	3	13	Deficiente
8	3	2	1	1	1	2	0	7	Regular	2	2	2	2	2	0	10	Bueno	2	2	1	1	2	0	8	Regular	1	2	2	1	0	0	6	Regular	7	0	8	6	25	Regular
8	4	1	1	0	1	1	0	4	Deficiente	1	1	1	1	1	1	6	Regular	1	1	1	0	1	0	4	Deficiente	0	1	1	1	0	0	3	Deficiente	4	6	4	3	14	Deficiente
8	5	1	0	2	1	1	1	6	Regular	1	0	1	1	1	0	4	Deficiente	1	0	1	1	1	0	4	Deficiente	1	1	1	1	0	0	4	Deficiente	6	4	4	4	14	Deficiente
8	6	1	0	1	1	1	1	5	Regular	1	0	1	1	1	1	5	Regular	1	0	1	0	1	0	3	Deficiente	0	1	1	1	0	0	3	Deficiente	5	5	3	3	13	Deficiente
8	2	2	2	2	2	2	2	12	Bueno	2	1	2	2	2	2	11	Bueno	2	1	2	2	2	1	10	Bueno	1	2	2	2	2	2	11	Bueno	1	1	1	1	33	Bueno

DESEMPEÑO DOCENTE																	CONSO LIDADO S																							
N ^a CÓ DIG O	D1: Capacidad Pedagógica						D2: Disposición para la labor docente					D3: Responsabilidad Laboral					D4: Relaciones interpersonales						D 1	D 2	D 3	D 4	T O T A L	VAL ORA CIÓN												
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	T O VAL ORA CIÓN	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	T O VAL ORA CIÓN	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10							P 11	P 12	T O VAL ORA CIÓN									
1	2	1	2	1	2	2	10	Bue no	2	1	2	2	1	1	9	Bue no	1	1	1	1	1	1	1	6	Reg ular	2	2	2	2	2	1	11	Bue no	1	0	9	6	1	36	Bue no
2	1	1	0	1	1	1	5	Reg ular	1	1	0	1	1	0	4	Defi cient e	2	2	0	0	2	1	7	Reg ular	1	1	2	1	1	1	7	Reg ular	5	4	7	7	23	Reg ular		
3	1	1	2	1	2	2	9	Bue no	2	1	1	1	1	1	7	Reg ular	1	2	2	2	1	2	10	Bue no	2	2	2	2	2	2	12	Bue no	9	7	0	2	38	Bue no		
4	1	0	1	0	1	1	4	Defi cient e	1	1	1	1	1	1	6	Reg ular	2	1	1	1	2	1	8	Reg ular	1	1	1	1	1	2	7	Reg ular	4	6	8	7	25	Reg ular		
5	2	1	1	1	0	2	7	Reg ular	2	1	2	2	1	1	9	Bue no	1	1	2	1	1	0	6	Reg ular	1	2	1	2	2	2	10	Bue no	7	9	6	0	32	Reg ular		
6	2	2	2	2	2	2	12	Bue no	2	1	1	1	1	2	8	Reg ular	2	1	1	1	2	2	9	Bue no	2	2	2	2	2	2	12	Bue no	1	2	8	9	2	41	Bue no	
7	1	1	1	1	1	1	6	Reg ular	1	1	1	1	1	1	6	Reg ular	1	0	1	1	1	1	5	Reg ular	1	1	1	1	1	1	6	Reg ular	6	6	5	6	23	Reg ular		
8	1	0	0	0	0	0	1	Defi cient e	2	1	0	0	1	0	4	Defi cient e	2	1	2	1	2	0	8	Reg ular	2	0	1	1	0	1	5	Reg ular	1	4	8	5	18	Reg ular		
9	1	1	1	1	1	1	6	Reg	1	1	1	1	1	1	6	Reg	1	1	1	1	1	1	6	Reg	1	1	1	1	1	1	6	Reg	6	6	6	6	24	Reg		

79	1	1	1	1	1	1	1	6	Regular	1	0	0	0	0	0	0	1	Deficiente	1	2	1	1	1	1	7	Regular	2	1	1	0	1	0	5	Regular	6	1	7	5	19	Regular
80	1	1	1	1	0	1	5	Regular	1	1	0	1	1	0	4	Deficiente	1	1	1	1	1	1	1	6	Regular	1	1	1	1	1	1	6	Regular	5	4	6	6	21	Regular	
81	1	1	1	1	1	1	6	Regular	1	1	2	1	1	1	7	Regular	2	1	1	1	2	1	8	Regular	2	1	2	2	1	2	10	Bueno	6	7	8	0	31	Regular		
82	1	1	1	1	1	1	6	Regular	1	1	1	1	1	1	6	Regular	1	2	1	1	1	1	7	Regular	2	1	2	1	1	2	9	Bueno	6	6	7	9	28	Regular		
83	2	1	1	1	2	2	9	Bueno	2	2	1	2	2	1	10	Bueno	2	2	1	1	2	1	9	Bueno	1	1	1	2	1	0	6	Regular	9	1	0	9	6	34	Bueno	
84	2	1	1	1	1	1	7	Regular	1	1	1	1	1	1	6	Regular	2	2	1	1	2	1	9	Bueno	1	1	1	0	1	0	4	Deficiente	7	6	9	4	26	Regular		
85	0	1	1	1	0	0	3	Deficiente	1	0	0	0	0	0	1	Deficiente	1	1	1	1	1	1	6	Regular	0	0	0	0	0	0	0	Deficiente	3	1	6	0	10	Deficiente		
86	0	1	1	1	1	0	4	Deficiente	1	0	1	0	0	1	3	Deficiente	0	1	1	1	0	1	4	Deficiente	0	1	0	0	1	0	2	Deficiente	4	3	4	2	13	Deficiente		
87	2	2	2	2	2	2	12	Bueno	2	1	2	2	1	1	9	Bueno	1	2	1	1	1	2	8	Regular	2	1	2	2	1	2	10	Bueno	1	2	9	8	0	39	Bueno	
88	1	1	1	1	1	2	7	Regular	1	1	1	1	1	1	6	Regular	0	1	1	1	0	1	4	Deficiente	0	1	1	1	1	1	5	Regular	7	6	4	5	22	Regular		
89	1	2	1	2	2	1	9	Bueno	2	2	2	2	2	1	11	Bueno	1	2	1	2	1	2	9	Bueno	2	2	1	2	2	2	11	Bueno	9	1	9	1	40	Bueno		
90	1	1	1	1	1	1	6	Regular	2	2	2	2	2	2	12	Bueno	1	1	1	1	1	1	6	Regular	1	1	1	1	1	1	6	Regular	6	1	2	6	6	30	Regular	
91	1	1	1	1	1	1	6	Reg	1	1	0	1	1	1	5	Reg	1	2	1	1	1	2	8	Reg	1	0	2	2	0	2	7	Reg	6	5	8	7	26	Reg		

