



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima institucional y desempeño laboral de las  
Instituciones Educativas en Camaná 2018**

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

**AUTORA:**

Br. Yolanda Vilma Huamaní Paco

Br. Iris Yesenia Carazas Gamarra

**ASESORA:**

Mg. Pilar Victoria Gálvez Galarza

**SECCIÓN:**

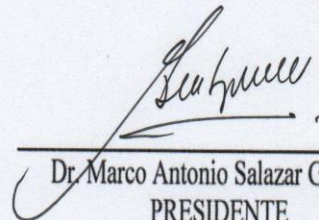
Educación e Idiomas

**LINEAS DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ - 2018**

PAGINA DEL JURADO



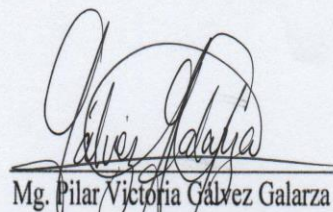
---

Dr. Marco Antonio Salazar Gallardo  
PRESIDENTE



---

Dra. Fany Montañó Revilla  
SECRETARIA



---

Mg. Pilar Victoria Gálvez Galarza  
VOCAL

## DEDICATORIA

A mi familia por su tiempo y dedicación.

Yolanda

A mis padres, hija y hermanos por su apoyo en mis estudios.

Iris

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad César Vallejo, a la Escuela de Posgrado, por fortalecer e la formación de la presente en investigación.

A los docentes de las Instituciones Educativas que han colaborado decididamente.

Las autoras

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado, presento a ustedes la Tesis titulada “Clima institucional y desempeño laboral de las Instituciones Educativas en Camaná 2018”, con la finalidad de determinar si existe relación entre el clima institucional y desempeño laboral de las Instituciones Educativas Camaná 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Las Autoras.

## ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO .....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARACIÓN JURADA .....	v
PRESENTACIÓN .....	vi
ÍNDICE .....	vii
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
I. INTRODUCCIÓN .....	13
1.1 Realidad Problemática .....	13
1.2 Trabajos Previos .....	15
1.3 Teorías relacionadas .....	18
1.4 Formulación del problema .....	31
1.5 Justificación del Estudio .....	32
1.6 Hipótesis.....	33
1.7 Objetivos .....	33
II. MÉTODO.....	33
2.2 Variables, Operacionalización .....	35
2.3 Población, muestra y muestreo .....	37
2.4 Técnicas e Instrumentos .....	38
2.5 Método de análisis de datos.....	38
III. RESULTADOS .....	39

IV. DISCUSIÓN .....51

V. CONCLUSIONES

VI. RECOMENDACIONES

VII. REFERENCIAS

ANEXO

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Operacionalización de variables

Anexo 3: Operacionalización del instrumento

Anexo 4: Fichas técnicas de ambas variables

Anexo 5: Baremos de variables

Anexo 6: Instrumento de recolección de datos

Anexo 7: Matriz de validaciones de instrumentos

Anexo 8: Base de datos

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Clima Institucional .....	39
Tabla 2 Clima Institucional dimensión Comunicación .....	40
Tabla 3 Clima Institucional dimensión Motivación .....	41
Tabla 4 Clima Institucional dimensión Confianza .....	42
Tabla 5 Clima Institucional dimensión Participación.....	43
Tabla 6 Desempeño Laboral .....	44
Tabla 7 Desempeño Laboral dimensión Responsabilidad en el Desempeño Laboral .....	45
Tabla 8 Desempeño Laboral dimensión Capacidades Pedagógicas .....	46
Tabla 9 Desempeño Laboral dimensión Emocionalidad .....	47
Tabla 10 Desempeño Laboral dimensión Relaciones Interpersonales .....	48
Tabla 11 Desempeño Laboral dimensión Resultados de su Labor .....	49
Tabla 12 Correlación de Pearson entre Clima Institucional y Desempeño Laboral.....	50



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Clima Institucional .....	39
Figura 2 Clima Institucional dimensión Comunicación .....	40
Figura 3 Clima Institucional dimensión Motivación.....	41
Figura 4 Clima Institucional dimensión Confianza.....	42
Figura 5 Clima Institucional dimensión Participación .....	43
Figura 6 Desempeño Laboral.....	44
Figura 7 Desempeño Laboral dimensión Responsabilidad en el Desempeño Laboral .....	45
Figura 8 Desempeño Laboral dimensión Capacidades Pedagógicas .....	46
Figura 9 Desempeño Laboral dimensión Emocionalidad .....	47
Figura 10 Desempeño Laboral dimensión Relaciones Interpersonales .....	48
Figura 11 Desempeño Laboral dimensión Resultados de su Labor .....	49

## RESUMEN

El objetivo fue, determinar si existe relación entre el clima institucional y desempeño laboral de las Instituciones Educativas Camaná 2018, cuya muestra es universal o población censal, es de 102 docentes, descriptiva, correlacional, cualitativa transversal.

En la primera variable de clima institucional se tiene un nivel bueno con un 60%, y regular con un 32%, los docentes, se encuentran en un ambiente que favorece, la comunicación, motivación, confianza y participación entre sus miembros, facilitando la realización de actividades de las sesiones de aprendizaje y el cumplimiento de los objetivos de cada institución educativa, así también los datos encontrados en la segunda variable de desempeño laboral, el nivel es muy bueno con un 75%, los docentes cumplen efectivamente sus funciones, realizan las actividades que se les encarga y desarrollan sesiones de aprendizaje efectivas y eficaces para los estudiantes.

Como conclusión: Existe una relación positiva, entre el clima institucional y el desempeño laboral ya que el valor de correlación es 0.213\*, teniendo un valor de significancia asintótica bilateral  $p$  menor al 0.05 en ambas variables.

**Palabras Claves:** Clima, institución, desempeño, laboral, docente.

## ABSTRACT

The objective was to determine if there is a relationship between the institutional climate and work performance of Camaná Educational Institutions 2018, whose census sample is 102 teachers, descriptive, correlational, cross-sectional qualitative.

In the first variable of institutional climate is a good level with 60%, and regular with 32%, teachers, are in an environment that favors communication, motivation, trust and participation among its members, facilitating the completion of activities of the learning sessions and the fulfillment of the objectives of each educational institution, as well as the data found in the second variable of work performance, the level is very good with 75%, the teachers effectively perform their functions, perform the activities that are commissioned and develop effective and effective learning sessions for students.

In conclusion: There is a positive relationship between the institutional climate and work performance since the correlation value is 0.213 \*, having a value of bilateral asymptotic significance  $p$  less than 0.05 in both variables.

**Keywords:** Climate, institution, performance, work, teaching.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Las instituciones educativas en el Perú, en la actualidad están obligadas a desafíos y constantes cambios, se necesita un buen avance en todos los aspectos educativos, de alguna manera estas organizaciones tienden a satisfacer las exigencias de la sociedad, que es una educación, acorde con los requerimientos de los usuarios.

Hablar del predominio que existe del clima organizacional sobre el desempeño laboral, involucra suponer que existen muchas repercusiones sobre todo las actitudes y comportamientos, como en el desempeño laboral dentro de la organización, la manera en que se comportan, como perciben las personas de su entorno, esto juega un papel muy significativo en la manera como está estructurada, el tipo de comunicación, la toma de decisiones, las expectativas y necesidades al interior de la institución, todo estas actitudes ya sean positivas o negativas trasciende de alguna manera sobre las conductas de los trabajadores y de ello depende el clima de la organizacional y el ejercicio profesional de los docentes

De acuerdo a las investigaciones anteriormente realizadas, el clima institucional como interviene en el desempeño laboral, porque en un ambiente agradable, satisfactorio, ameno, el desempeño que tienen los docentes es óptimo, debido a la no existencia de conflictos, a las buenas relaciones interpersonales, de que sienten satisfechos con la labor que realizan.

### **1.1 Realidad Problemática**

A nivel internacional las organizaciones educativas publicas hace más de veinte años que empezaron a trabajar con todo lo concerniente al clima y el desempeño en el ámbito educativo, pusieron bastante énfasis, tal es así que, en un informe de la Informe de la BBC de Londres, (2016), para PISA,, indicaba que a partir del año 2005, los docentes en la mayoría de países eran

capacitados y seleccionados para desempeñar su labor con calidad, y así también son sometidos a evaluaciones anuales, se hace referencia sobre todo a los docentes de Europa, Asia Occidente, a un sistema llamado Gestión de la Mejora del Rendimiento, con el fin de tener docentes con una enseñanza de calidad y también poder identificar a los docentes que desempeña su labor como deberían.

Pero también es cierto que en países de América de Sur están en vías de implementar estrategias de capacitación a docentes para optimizar el desempeño laboral.

En el Perú, a partir de la década de los noventa todos los gobiernos han ido realizando constantes cambios y reformas para que la educación sea más eficiente y se logre resultados de calidad tanto en los sectores educativos como como en otras organizaciones públicas, a partir del 2015, puso en marcha un proyecto piloto para evaluar el desempeño laboral y profesionalización a los docentes, además, ha habido incentivos tanto salariales, como en la preparación profesional ofreciéndoles maestrías diplomados en forma gratuita a los docentes para que su desempeño sea superior, sustantivo, para tenerlos vigentes con las nuevas tecnologías e innovaciones que en materia educativa se está implantando y garantizar el cumplimiento de metas y objetivos en las instituciones donde laboran.

Se ha convertido en todo un reto que, en las instituciones educativas y sus docentes, logren trabajar en equipo, buscando un clima al interior de la organización que sea armonioso, agradable, donde las condiciones de desempeño sean las más favorables en beneficio de la enseñanza de calidad a sus estudiantes.

(Menarguez, 2004) expresaba:

“El clima institucional no existe, sin un buen desempeño laboral, y esto entorpece las acciones que pueda trabajar, cumplir, de manera conjunta o en equipo, y que se pueda respaldar la visión, misión, objetivos de las instituciones educativas” (p.204)

De allí la necesidad, de que en las instituciones educativas tengan o se desenvuelvan en ambientes cómodos, agradables, donde se practique los valores, reglas, se respete las normas, con tolerancia, solidaridad, empatía, donde la comunicación asertividad sea la base de un dialogo abierto, claro y preciso, donde todos apunten a llevar a cabo la consecución de los s objetivos institucionales con el mejor desempeño docente.

Sin embargo en estos momentos existen instituciones educativas de Camaná, se encuentran afectadas por no contar con una buena comunicación que sea tranquila, que puedan trabajar en equipo, hecho que repercute en el desempeño docentes , por lo que los docentes muchas veces se encuentran desmotivadas, no se encuentran reconocidos por el trabajo que realizan, por sentir que la carga laboral es bastante pesada, por lo que muchos se encuentran con desgaste emocional, también hay docentes que no se sienten seguros en sus puestos de trabajo en las instituciones educativas y muchos otros factores que hace que el clima institucional no sea el adecuado hechos que afecta en su desempeño.

## **1.2 Trabajos Previos**

### **Antecedentes a Nivel Internacional**

Luengo, (2013) en su tesis: *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial*, grado de Maestro, Maracaibo, Venezuela, tuvo como objetivo, realizar un análisis sobre la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Docentes en Centros de Educación Inicial del Municipio Mara, estado Zulia, la población consta de 5 directores, 44 docentes total de 49 unidades de investigación, en dicha investigación, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario.

Indica que hay una relación entre las variables, concluyendo que, ya que en tanto aumenta el nivel de la variable clima organizacional aumentará el nivel de la variable desempeño laboral. Es decir, que

mientras exista armonía, buenas relaciones, y el personal se encuentre satisfecho el clima será el apropiado, se verá trabajo en equipo, y una mejora en el desempeño laboral.

Medina, (2018), en su tesis sobre, *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*, grado de Maestro, Quito – Ecuador, el objetivo de la investigación, fue, determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito, se utilizó la correlación de r de Pearson, en ambas variables del estudio en la que participaron cincuenta unidades de investigación, todos ellos docentes.

El análisis demuestra que, a mayor clima organizacional, mayor ocurrencia en el desempeño de los docentes, que el clima no obstaculiza en su desempeño.

### **Antecedentes a Nivel Nacional**

López, (2018), en su estudio, *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos*, grado de Maestro, Lima, su objetivo, determinar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente de los Instructores Militares en la Escuela Militar de Chorrillos, es una investigación descriptiva correlacional, para ambas variables se aplicó encuesta, con una muestra censal de 31 oficiales.

Aplicando el Coeficiente de Correlación de Spearman, manteniendo una correlación moderada.

Mendoza, (2011), con su trabajo de tesis sobre, *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la RED N°9 – Callao*, tesis grado de Maestro, Lima, su objetivo, establecer la relación existente entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N°09-Callao,

investigación descriptiva de diseño correlacional, con una muestra, de 45 directivos y 205 docentes, para ambas variables se utilizó cuestionarios fiables y validados y adaptados, lo que permitió emplear la escala de Likert, en la comprobación de hipótesis se utilizó la “r” Pearson.

Concluyendo, existe relación significativa entre clima institucional y desempeño docente.

### **Antecedentes a Nivel Local**

Patiño, (2014), en su investigación sobre, *El clima organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Camaná – 2014*, para optar el grado de Magister, Arequipa, cuya finalidad fue, determinar la relación del clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de Camaná, 2014, con el método descriptivo correlacional, el estudio es no experimental y el diseño descriptivo, se utilizó una muestra censal de 108 docentes, se ha establecido que el nivel del clima organizacional en los docentes de las instituciones educativas de Camaná, es regular, les falta mejorar en comunicación, compañerismo, confianza que les avale que pueden tener una organización sólida y no vulnerable en el nivel de desempeño docente de las instituciones educativas de Camaná es regular, a los docentes les falta mejorar la planificación, el manejo de estrategias metodológicas de enseñanza, las responsabilidades profesionales. Como conclusión, se ha demostrado que existe una relación directa y significativa entre sus variables.

Sánchez, (2014), investigó, *Liderazgo directivo y desempeño docente en Instituciones Educativas públicas del nivel secundario de la UGEL Camaná-2014*, el objetivo, determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL Camaná 2014, la investigación que se utilizó es, no experimental y de diseño correlacional,



la técnica empleada fue la encuesta para ambas variables, como instrumento un cuestionario, 167 unidades de investigación entre directivos docentes y administrativos.

Los resultados obtenidos indican que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, concluyendo que el Liderazgo directivo tiene una relación significativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativa Publicas secundarias de la UGEL Camaná 2014.

### **1.3 Teorías relacionadas**

En la actualidad, hablar de clima institucional, es hacer referencia al ambiente, positivo, agradable, que debe ser creado por las personas que laboran dentro de la organización, al respecto, Molina, (2011), nos enseña que, el clima institucional, como se le denomine, no tiene mayor importancia, pero cuando las organizaciones, son competitivas, es ahí, donde radica la calidad, porque buscan lograr un mayor rendimiento, rendimiento, beneficio, ventaja, mejora en el servicio que ofrecen, sirve también, el clima organizacional, para poder detectar aspectos importantes que se dan en el ambiente laboral de las organizaciones.

Según Alves, (2000)

El clima es el conocimiento que tienen los trabajadores del entorno donde laboran, manteniendo un buen nivel de comunicación, manteniendo un ambiente agradable, con sensación de satisfacción, respetando sus derechos y la de los demás, con sentido de pertenencia hacia el lugar donde realizan sus tareas diarias, estos son algunos de los elementos o componentes que se requiere para realizar una labor productiva eficiente, eficaz y de calidad en el desempeño laboral. (p.123)

Martín, (1999), indica que, el ambiente de trabajo en las organizaciones, viene a constituir un componente, elementos más importantes, para lograr nuevos procesos organizativos e innovadores que suelen

transformar el espacio donde se labora y donde convergen los partes de una institución educativa, a partir de esa dinamización donde intensifican las mejores condiciones ambientales, relaciones interpersonales que caracterizan a la institución.

Lo propio, Pintado, (2007), explicaba que el clima institucional, es la forma de ser de las personas dentro de la organización y que todo ello se en la manera de comportarse en la demostración de condiciones, cualidades, circunstancias que se dan en el proceso, que se transforman a su vez, en elementos indispensables de un buen clima institucional, lo así también, indicaba, Piero, (2004), “el clima, se relaciona intrínsecamente, con honestidad, bienestar, de los trabajadores, muchas veces pueden ser saludables, fuertes, dinámicas o muy por el contrario llenas de conflictos” (p.127)

Sandoval, (2004), manifestaba que, el clima de las instituciones educativas, se encuentra establecidas en las relaciones interpersonales, de saber mediar los conflictos entre directivos, docentes, estudiantes, en tener las normas y reglamentos claros que van a regular esas relaciones, en incentivar los valores, erradicando la discriminación, estos son algunos de los elementos que hace que se constituyan un buen clima en las instituciones educativas.

Sin embargo para, Chiavenato, (2009), mencionaba que, el “clima institucional, son todas las tipologías, particularidades, características observadas por los trabajadores en sus instituciones educativas” (p.261), se encuentra referido al comportamiento de sus colaboradores de la organización y se torna favorable cuando genera satisfacción en las necesidades de sus miembros, por lo que se torna algo importante en la vida de las organizaciones, es decir él se debe proponerse lograr progresos, que los mismos dependen, afectan a todos y a cada uno de los trabajadores.

(Brunet, 1999, citado en Álvarez, 2001), manifestaba que el clima institucional es un conocimiento amplio, que comprende, como los

docentes perciben en su entorno, alrededor, como la sienten y la hacen suya, que definitivamente es importante en las organizaciones.

Sin embargo, esta manera de ver los sucesos y actividades que van percibiendo, en el entorno, les permite tener una idea de cómo, tiene que ser su comportamiento, su forma de interactuar, interrelacionarse, tener en cuenta las vivencias, que los colaboradores tienen al interior de su organización, promoviendo que exista un ambiente favorable de camaradería, confianza y trabajo en equipo que se fortalecen a medida que pasa el tiempo.

Es fundamental, hacer mención a los múltiples sustentos teóricos acerca el clima institucional, organizacional, algunos autores como Schneider, (1968), indican, que se encuentra determinados por procesos psicológicos, que las personas tienen de la organización, los cuales destaca los siguientes, características: la necesidad de tener una interacción social, averiguando y seleccionando al personal, establecer cuáles son las necesidades que tiene la organización, ayudar cimentar el sentimiento de pertenencia hacia la organización, pero si tener cuidado, porque muchas veces pueden ser positivos o negativos, es por ello que, no debe perder de vista, que suelen hacer conflicto, tienen una manera especial de perturbar, desconcentrar a sus compañeros, actuando bajo sus propios criterios y libre albedrío, sin tomar en cuenta el reglamentos, estatutos, normas que existan al interior de la organización.

Así también hace, referencia a los factores psicológicos individuales, como la libertad, satisfacción, bienestar, si se sienten motivados, si se sienten identificados con su institución, limpieza que deben tener en su entorno y en su propia persona, rectitud, sinceridad, que son percibidos directamente o indirectamente por los docentes, trabajadores, que de alguna manera vienen a constituirse en una conducta.

Schermerhorn, Hunt, & Osborn, (2004), estos autores precisaron que al clima institucional, como la interacción de las personas con las organizaciones, en las que se encuentran inmersas las normas,

reglamentos, funciones de los equipos de trabajo y el manejo de conflictos, además contienen ciertas características el comportamiento organizacional, y Brunet, (1997), consideraba que los líderes, van influyendo en los trabajadores, haciéndoles sentir las necesidades, falencias y motivarlos a cumplir, con los objetivos, planes que se proponen a dentro de las organizaciones, buscando mejorar que los canales de comunicación sean claros, asertivos, fluidos y mejorar así las relaciones interpersonales a nivel jerárquico como con los colegas, lo que va a conllevar, una buena planificación, organización, fijar los objetivos plausibles, que se puedan cumplir, tener un buen control, rendimiento al momento de tomar alguna medida, a nivel de la institución, al buen desempeño laboral.

Según Toro, (2005), el clima institucional, es el sentir del grupo, es compartido con el grupo y que a su vez se convierten en un tipo de satisfacción y ayuda permanente tanto de las personas puesto que ayuda a tolerante, solidario, a colaborar, a prestar ayuda a sus compañeros, a ser empáticos, se empieza a mantener la armonía al interior, de la institución, grupo, al tratar de reducir los problemas que puedan suscitar, a buscar los mejores resultados de los objetivos planteados, cuando se está dentro de la organización.

En el transcurso de interacción, entre sus trabajadores, el conocimiento viene a constituir objeto para medir del clima organizacional, al mismo tiempo existen ciertos factores grupales como, la confianza que debe tenerse en el director, jefe, líder, base fundamental, ya que parte de la consideración, respeto, apoyo, amistad, aprecia hacia el grupo, en el trabajo en equipo.

Toro, (2005), explicaba que el enfoque de factores organizacionales, se tiene que tener en cuenta que cada una de las organizaciones, tiene sus propias características, particularidades, objetivos, y que el ambiente o clima de la organización, de alguna manera repercute en la forma de producir, desempeñarse en la organización.

De otro lado, Mendez, (2006), da cierta importancia, como influye, progreso, promoción, retribuciones, remuneraciones, estabilidad laboral.

El modelo Litwin & Stinger, (1978), son los creadores, de nueve componentes que explican el clima organizacional, que existe en las instituciones:

Estructura: cómo es que se ha toma en cuenta las reglas, los procedimientos, conocer al interior de la estructura de la organización como funciona, que pápelos son los pertinente, que canales se utilizan cual es el organigrama funcional de la organización, como se sienten con respecto al grupo, conocer si existe una ambiente formal o informal.

Responsabilidad: de que muchas veces nos convertimos en nuestros propios jefes, tomando en cuenta las decisiones cuando se ha ejecutado los trabajos, conocer el trabajo que uno ha aceptado.

Recompensa: es todo aquel sentimiento de ser honrado y reconocido por el buen trabajo que se realice bien, los líderes tienen que, aprender a reconocer y gratificar cuando un trabajo ha sido bien ejecutado o llamar la atención cuando el trabajo no ha sido llevado a cabo con eficiencia.

Riesgo: en todo trabajo existe desafíos, riesgos que cuando es asumido por el grupo se suele manejar de mejor manera y la toma de decisiones son las más óptimas en la parara de ejecutar cualquier trabajo que se tenga que llevar a cabo en la institución educativa.

Calidez: dentro de la toda organización debe prevalecer un buen clima de trabajo donde todos sus trabajadores se sientan a gusto, muestren ser compañeros, solidarios atentos, empáticos, donde la amistad sea el punto principal de toda la organización, es decir tener grupos intrínsecamente ligado por la misión, visión y objetivos que tenga la organización.

Apoyo: toda ayuda debe ser reciproca es decir que todos deben colaborar para llevar a cabo un trabajo de calidad.

Estándares: la importancia de conocer cuáles son los estándares de desempeño de los docentes, es necesario poner en énfasis en hacer un buen trabajo; tanto en forma personal como grupal.

Conflicto: Cuando exista se debe abrir todos los canales de la comunicación para escuchar a todos sus trabajadores, saber escuchar las distintas opiniones que tengan cada uno de ellos.

Identidad: es el sentimiento positivo que los trabajadores deben sentir hacia su organización, de sentirse que se es apreciado, respetado, querido por el grupo en general.

Según Alcocer, (2003), las instituciones se diferencian una de otras, por su desempeño, la forma que se adapta su personal, como se identifica con las actividades objetivas, planes proyectos que se laboran al interior de la organización, la forma de comunicarse, como superan sus conflictos, todo ello hace que las organizaciones se conviertan en sui generis, hecho que se convierta en único laborioso y emprendedor.

Martín, (1999), plantea que para que exista un buen clima institucional, la comunicación, es lo más importantes, pues, consiste en dar mensajes claros precisos y los interlocutores recibir estableciendo una fluida comunicación entre ambos buscando una convivencia e interrelaciones interpersonales buenas, buscando siempre mantenerse informados, por lo tanto, para que exista un buen desempeño y sea eficacia la organización, se debe conservar una comunicación efectiva.

Para, Fischman, (2000), la comunicación en las organizaciones, debe ser eficaz, positiva, segura, ayudando a generar un clima de confianza, familiaridad, compañerismo amistad en el personal. Pero cuando la comunicación es mal usada puede generar conflictos, problemas, malestar, rabia y crear un ambiente destructivo en la institución.

Por su lado Robbins, (1987), para tener metas organizativas, objetivos claros, cuando un trabajador está motivado realiza con empeño y dedicación sus labores para conseguir su meta, una motivación

orientada y adecuada ayuda a obtener resultados favorables en el desempeño de beneficiando a la organización. (p.123).

Fischman, (2000), agrega que, la motivación debe mantenerse por largo tiempo ello crea vínculos de fidelidad con la organización, a eso se le llama motivación interna, así mismo también hace referencia a que se debe establecer incentivos apoyados sólo las condiciones externas a la persona, como pueden ser los incentivos económicos, pero también muchas veces, la mayoría de trabajadores, solo se concentran en el aspecto económico y pierde su motivación, posteriormente éstos serán lo único que tendrá valor para ellos, y se perderá la lealtad hacia la organización, satisfaciendo los deseos personales generando compromiso más íntimo y motivación interna, generando que las partes cooperen efectivamente entre ellas para el cumplimiento de metas.

Según, Martín (1999). Las organizaciones de alto desempeño están caracterizadas por tener una gran confianza recíproca entre sus trabajadores, es decir que el equipo de trabajo cree en la integridad, honradez de cada elemento participante, son responsables del trabajo que se les encomienda, están motivados, su desempeño es el más óptimo, participan de los planes, proyectos, misión y objetivos que establece la institución, además agregaba que no todos los docentes participaban en el mismo grado, unos participaban mucho más que otros, siendo así, unos participan con los estudiantes, otros con los padres y otros les grata participar con los compañeros de trabajo y que en realidad a los docentes les gusta participar de todo evento programado por la institución educativa este tipo de participación y desempeño, en todas las actividades, llevan a la consecución de crear un buen clima en la institución.

Así mismo, cuando hablamos de desempeño laboral, nos estamos refiriendo a todo aquello que hace una persona, para poder desempeñarse con idoneidad, es decir que tiene que manifestar aspectos que son esenciales, como, disciplina, conocimientos,

aptitudes, habilidades, valores cualidades, estos son algunas de las características que un docente, debe tener para poder desempeñarse en una institución educativa y apoyar en la obtención de los objetivos propuestos.

Es así que, Chiavenato, (2000), define al desempeño laboral del docente como una conducta que, tienen los trabajadores en indagar cuáles son los objetivos que se han fijados por la institución” (p.359). De esta manera el desempeño docente sumamente importante en las organizaciones, porque aumenta la posibilidad de ser más productivos, mejorando su participación, rendimiento y tener un buen desempeño en las instituciones educativas.

Benavides, (2002:), cuando define desempeño laboral, lo vincula a las competencias, indicando que “en tanto el trabajador mejore sus competencias, se incrementará su desempeño” (p.72). En el entendido que, las competencias son actuaciones, conductas y destrezas que se hacen visibles cuando las personas aportan ideas en una determinada área donde se desempeñan o laboran.

Benavides, (2002), el desempeño laboral docente, es un acumulado de procedimientos, destrezas que son verificadas por el trabajador, hacen que se desenvuelva en un área específica, logrando así los objetivos asignados por la institución (p.72).

Según Milkovich & Boundreau, (1995)

El desempeño laboral docente, tiene una serie de rasgos, características, particulares inherentes a cada docente, entre los que se mencionan: las capacidades, habilidades, experiencias, técnicas, pericias, destrezas, prácticas, que interactúan al interior del grupo de trabajo (p.146).

Stoner, (2009) asevera que “el desempeño laboral docente es la manera o el modo, en que las personas trabajan, para alcanzar, objetivos, metas, pero todo ello sujeto a normas y reglas determinadas con anterioridad” (p.510), es decir que el desempeño docente, está



referido a velar por el cumplimiento de las funciones al interior de las organizaciones.

(Chiavenato, 2000), cuando explicaba la sobre la evaluación del desempeño laboral del docente, debería ser evaluadas mediante factores que definen los valores, como, la disciplina, actitud positiva hacia la organización, solidaridad, iniciativa, responsabilidad, decisión, compromiso, discreción, ponderación, creatividad, presentación personal, interés, capacidad de llevar a cabo trabajos bien realizados (p.367)

Por otro lado, el Ministerio de Educación, (2014), promulga la ley Universitaria N° 30220, en su Art. 30, Cap. IV, resume que es muy necesario e importante la necesidad de evaluar a los docentes en el cumplimiento de la ley y por recomendaciones de la UNESCO.

Saavedra, (2009) el desempeño laboral docente, lo entiende como el cumplimiento, que tiene o que se encuentra determinado por el propio docente, por sus estudiantes y el entorno académico.

Chiavenato, (2002), “se evalúa la labor de docentes o trabajadores determinando que tan eficientemente realizan sus funciones. “(p.198). El desempeño docente para Werther & Keith, (2000), “es la valoración que se da al trabajo de los trabajadores” (p.43).

A su vez, Valdés, (2004) señala que son cuatro los modelos de evaluación en la educación:

Modelo que se ve ajustado en el perfil del maestro: que viene a evaluar el desempeño docente de acuerdo a ciertas características como el currículum profesional, sus logros más importantes alcanzado con sus estudiantes, el cumplimiento de sus objetivos en el trabajo.

Modelo en los resultados conseguidos: reside en la evaluación del desempeño docente, cuales son los resultados que ha alcanzado, con sus estudiantes, y si se encuentran dentro de los objetivos que se propuso la institución educativa.

Modelo observado en el procedimiento del docente en el aula: cuales son las estrategias, habilidades, destrezas que se han utilizado en el aula, de que técnicas se ha valido, como ha realizado la comparación de sus listas, si se encuentran o no unidos los docentes a momento de llevar a cabo sus trabajos pedagógicos si existe calidad y eficiencia al momento de la consecución de los logros más importantes derivados con sus estudiantes.

Modelo de las experiencias de los docentes: se basa en la idea de cómo es la enseñanza y encuentran alguna para la resolución de problemas, y son los docentes quienes enfrentan, precisan, y logran resolver los problemas dentro de su propia práctica.

Valdés, (2000), considera que existen estándares de desempeño docente y esos son, imperceptibles, profesionales y de desarrollo.

Los modelos mínimos, señalan que existen esquemas mínimos en ciertas características que deben tener los docentes para ser competentes en sus aulas.

Los estándares competitivos, son aquellos que suministran o proveen los incentivos, alicientes, estímulos y compensaciones por un rendimiento superior, lo que va a crear mayor competitividad entre los profesores las mismas que muchas veces afectan sus comunicaciones, relaciones entre ellos.

Los modelos de desarrollo, han sido creados para impulsar y propiciar los conocimientos y habilidades específicas de los docentes en areas particulares.

El autor indica que, tienen cuatro principios: Evaluación basada en las capacidades, estable que el rendimiento, y la evaluación, contribuyen para medir el rendimiento en sí mismo.

Los criterios en la evaluación, deben ser uniformes, es decir igual para todos, de tal manera que se utilice los juicios de evaluación múltiples que reflejen el progreso y perfeccionamiento de los docentes, de otro lado las evaluaciones subjetivas, ponen en tela de juicio la

imparcialidad, integridad, rectitud, honradez y complicación del proceso al mismo tiempo, encontrando procedimientos cada vez más imparciales y objetivos.

(Bacharach, 1989 citado por Valdés, 2000), evaluaciones son formativas y sumativas, reside en utilizar, un sistema de evaluación de técnicas para promover la mejora del docente, hacer una valoración a favor o en contra de éste.

Sin embargo, Valdés (2004), propone dimensiones en la labor su labor como docente:

Capacidades Pedagógicas, son las habilidades y enseñanzas didácticas, metodológicas y formativas, didácticas que se reconoce en la labor del docente, durante su formación. citaba, Zabalza, (2003), que la capacidad pedagógica, “son las, destrezas, técnicas, habilidades, cualidades, actitudes que tienen los docentes para llevar a cabo su labor con calidad” (p. 115)

Emocionalidad: el docente debe tener cierta empatía, con el entorno que le rodea, si muestra vocación de servicio, si reconoce en las cualidades, personales, psicológicas al momento de ejercer su docencia.

Responsabilidad, esta dimensión está, referida específicamente al cumplimiento de normas de la institución, como asistir puntualmente a sus clases, si cumple su jornada a cabalidad, si busca capacitarse constantemente, si se encuentra inmerso en los objetivos y en tomar decisiones importantes en la institución educativa.

Manejar las relaciones, interpersonales es todo un arte, supone habilidad innata que debemos las personas, para poder comunicarnos con los demás. Para convencer, explicar, persuadir e influir, en las demás personas.

El resultado de la labor educativa, se encuentra dirigido a reconocer el rendimiento que, obtenido con sus estudiantes, las condiciones y cualidades que los estudiantes ponen ante el estudio el trabajo,

además es el docente quienes debe cooperan con el logro de los fines y objetivos propuestos por la institución donde labora.

Por ultimo las relaciones interpersonales. Que son las que deben tener en cuenta, varios aspectos como es la familia, las organizaciones sociales, la comunidad, pero esencialmente las relaciones docente-estudiante, no solo en el contexto del aula, sino también en la labor que se lleva a cabo fuera de ella, que más que todo tiene una perspectiva de orientar, guiar.

Según (Chiavenato, 2002), La finalidad de evaluar el desempeño, es precisamente la adecuación de las personas al cargo, adiestramiento, dirección, desarrollo, incentivos para un buen desempeño que realice el docente, es la mejora de las relaciones humanas entre el director y los colegas, buscando una constante capacitación, oportunidad de mejorar sus conocimientos para un mejor desempeño de la institución educativa.

Chiavenato, (1996), Continúa el autor explicando que, “La evaluación del desempeño laboral, se encuentra ligada a los incentivos, compensaciones, alicientes y a las estimulaciones personales, y a corregir las dificultades, conflictos que se confrontan en la institución educativa” (p.98).

Así mismo, existen otros elementos como un sistema diagnosticado, proyectado, planificado, sistematizado y ejecutado, los resultados se van a ver con el transcurrir el tiempo y los principales favorecidos son los estudiantes, el director, y la comunidad educativa en general (p.365)

Beneficios para el director, es, sobre todo, de anular toda subjetividad, imparcial, plantear nuevas prácticas, habilidades que son conducentes a mejorar el esquema de desempeño, además tener una comunicación asertiva, cual es el objetivo del sistema que se va aplicar y tomar en cuenta,

Beneficios para los docentes, conocer cuáles son las normas, reglamento, pautas, aspectos del comportamiento de desempeño que

más se valora en la institución educativa, estar enterado cuáles son las cualidades, que tipo de líder es, el trato, la forma con los demás, si es claro en la comunicación, cual es la valoración que se tenga hacia el director.

Conocer, cuáles son las pericias, habilidades, que requiere el director o jefe, para mejorar su desempeño, saber si existen programas de preparación, formación, que deberá tomar por cuenta para autocorregirse, así mismo debe poner mayor esmero y atención al trabajo que desarrolla, así también, autoevaluarse, hacerse autocríticas de su progreso.

Beneficios para la organización: medir el aporte de cada empleado o docente, además se tiene que identificar a los docentes que, requieren un programa actualización o capacitación para desarrollar ciertas actividades dentro de la institución, seleccionar a los docentes que tienen condiciones para ser ascendidos a nuevos cargos, ofreciendo oportunidades a todos por igual, es decir empleados o docentes, provocando mayor desempeño, productividad en el trabajo.

Toda evaluación que se haga, es muy favorable puesto que nos permite conocer con quienes cuentan, los docentes en el cumplimiento de su labor académica y de hecho es muy beneficioso a toda la institución educativa.

Valdés, (2000), explicaba que existen ciertas funciones que, se debe tener en cuenta al momento de hacer una evaluación al docente, porque en principio se resisten a ser evaluados, muchas veces por no haber una buena comunicación, o porque hacen especulaciones, suposiciones, por lo general con mala intención, tanto por sus sindicatos, o por ellos mismos, entonces para que exista una buena evaluación debe tomarse en cuenta las siguientes funciones:

Función de diagnóstico: se encuentra determinado, por los aciertos y desaciertos que muestre el docente de modo que le sirva al director de la Institución Educativa, poder llevar a cabo gestiones para realizar capacitaciones que ayudes eliminar sus falencias como profesionales.

Función instructiva: la causa de la evaluación en sí mismo, aprenden sin duda de ellos mismos y van incorporando nuevas experiencias en su proceso de aprendizaje laboral.

Función educativa: es importante ya que es donde los padres, estudiantes y directivos de la institución educativa, ven su desenvolvimiento como docente, si se encuentra motivado y que actitud tiene hacia su trabajo y desde esa perspectiva hace cambios si tuviera algunas falencias, desatinos y trazarse nuevas estrategias.

Función de desarrolladora: esta función se va cumpliendo en la medida que el docente es capaz de autoevaluarse y se critica de acuerdo al comportamiento que va desarrollando en sus tareas diarias en la institución educativa, no teme hacer cambios porque lo que más necesita es hacer un trabajo bueno y consiente y mejor sus resultados como profesional.

Valdés, (2004), en cuanto hace referencia a los resultados de la labor del docente, indica que, indudablemente sobre él, recae la responsabilidad de mostrar sus conocimientos, ética, ser competente, estar preparado con las nuevas directrices, tendencias e innovaciones tecnológicas que requiere implementar cuando enseña, porque no solo debe ser competente, sino estar a la altura de los mejores estándares requeridos, para plasmar sus conocimientos en los estudiantes, de manera competente, aceptable de tal manera que ese encuentre expedito para ser evaluado sobre su desempeño, de otro lado, indicaba que debería existir una evaluación

para conocer, si sus enseñanzas, son precisas, claras, principalmente, conocer sus capacidades, aptitudes, competencias de la enseñanza de nuevos conocimientos sus educandos.

Los esfuerzos que realiza el docente es brindar una enseñanza de calidad, pero todo ello se va cumpliendo en la medida que sesenta bien, en un clima institucional optimo, con buenas relaciones interpersonales,

donde existan las normas y reglas claras y se sienta que se puede desarrollar profesionalmente.

#### **1.4 Formulación del problema**

¿Existe relación entre el clima institucional y desempeño laboral de las Instituciones Educativas Camaná – 2018?

##### **Problemas Específicos**

- ¿Cuál es el nivel de clima institucional de las Institución Educativa Camaná 2018?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de las Institución Educativa Camaná 2018?
- ¿Cuál es la relación que existe entre clima institucional y desempeño laboral de las instituciones Educativa Camaná 2018?

#### **1.5 Justificación del Estudio**

El presente trabajo se justifica, porque se encuentra encaminada a, contribuir al desarrollo de la educación, porque es un análisis de la práctica, experiencia y destreza del docente, como componente la educación que desempeñamos, como docentes.

Tiene trascendencia social, contribuye y desempeño docente, el clima institucional, viene a ser un factor muy importante, trascendental y significativos sobre todo muy necesario para mantener una buena relación entre sus trabajadores, o docentes.

Permite desarrollar en los docentes un sentido de responsabilidad, trabajo dinámico, sentido de pertenencia y de deber por lo que su desempeño será de calidad profesional óptima.

Como bien lo explica (Goncalves, 2000), “un buen clima organizacional proporciona en los docentes ciertas conductas y diligencias organizacionales que provocan, cambios en las conductas y actitudes, cualidades en los colaboradores de las instituciones” (p.19).

Así como en la estructura organizacional, además que les permite a los directores conocer de primera mano cual es el conocimiento y percepción que tiene los docentes, esta sensación de satisfacción les proporciona estar motivados, y determinados al mejoramiento de su desempeño docente profesional, van a ofrecer un servicio de calidad, eficiencia, eficacia en cuanto al servicio que van a prestar a la institución donde laboran.

Y nos olvidemos que el desempeño docente, como bien lo manifiesta, (Group, 2006: p. 12), lo fundamental es la comunicación, evaluación permanente del desempeño de los objetivos en la organización.

Los mismos que se encuentran encaminados a resarcir los valores de la organización, que debe examinarse, desde las labores diarias, hasta los planes de capacitación, desarrollo del docente, aumentar la posibilidad, el mejor ambiente o clima institucional, de satisfacción tanto personal como profesional.

Se justifica por la importancia que tiene es que cuando existe un buen clima organizacional franco, genuino, interactivo, mejora el desempeño docente, hecho que va a provocar, que los estudiantes mejoren su rendimiento académico.



## 1.6 Hipótesis

**Hi:** Existe una relación positiva entre el clima institucional y desempeño laboral de las Instituciones Educativas Camaná – 2018

**Ho:** No existe una relación positiva entre clima institucional y desempeño laboral de las Instituciones Educativas Camaná – 2018.

## 1.7 Objetivos

### Objetivo General

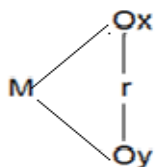
Determinar si existe relación entre el clima institucional y desempeño laboral de las Instituciones Educativas Camaná 2018.

### Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de clima institucional de las Instituciones Educativas Camaná 2018.
- Determinar el nivel del desempeño docente de las Instituciones Educativas Camaná – 2018.
- Determinar el nivel de relación que existe entre el clima institucional y desempeño laboral de las Instituciones Educativas Camaná – 2018

## II. MÉTODO

La investigación es de tipo, descriptiva - correlacional, de corte transversal. Es una investigación no experimental, porque no han sido manipuladas las variables.



Donde:

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Observación de la variable 1.

O<sub>2</sub> = Observación de la variable 2.

r = Correlación entre dichas variables.

## 2.2 Variables, Operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
<b>CLIMA INSTITUCIONAL</b>	<p>El clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones viene a ser uno de los elementos que facilita las buenas relaciones, valores, reglamentos, normas que los docentes tienen hacia la institución donde laboran.</p> <p>Según Martin (1999)</p>	<p>El clima institucional está cimentado, en una estructura, basado en información, motivación, confianza y participación.</p>	<p>Comunicación / traslado de información</p> <p>Rapidez / agilidad</p> <p>Respeto</p> <p>Aceptación</p> <p>Espacios y horarios</p> <p>Ocultar información</p>	Nominal
			<p>Satisfacción</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Prestigio</p> <p>Autonomía</p>	
			<p>Confianza</p> <p>Sinceridad</p>	

			El profesorado propicia la participación Equipos y reuniones de trabajo Coordinación	
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	La evaluación del desempeño laboral del docente, tiene que darse a manera de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes. (Valdés 2000, p.1)	El desempeño laboral docente comprende, todas las destrezas, habilidades, experiencias, prácticas que el docente pone al servicio de sus estudiantes.	Obligaciones del docente	Nominal
			Programación curricular del aula	
			Metodología del docente	
			Uso de los materiales didácticos del docente	
			Actitud del docente	
			Evaluación del docente al alumno	
			Comportamiento del docente	

## 2.3 Población, muestra y muestreo

### Muestra

El estudio es, una muestra no probalística; el muestreo no probabilístico o no aleatorio se refiere a cualquier método de obtención de muestras en el que los individuos se seleccionan tomando en cuenta los criterios del investigador, la ubicación geográfica y la disponibilidad de la población, entre otros, se ha considerado los 102, docentes de dos instituciones educativas de Camaná.

### Población

La población, es finita, está conformada por todos los docentes, administrativos, docentes auxiliares de cinco instituciones educativas de Camaná. Según Hernández (2006),” para definir con claridad, la población de estudio, se debe tener determinadas las características de los elementos que posibiliten identificar la pertenencia o no a la población objetivo”. (p. 267).

Así también se denomina población, a la totalidad de individuos a quienes se generalizarán los resultados del estudio, que se encuentran delimitados por características comunes y que son precisados en el espacio y tiempo. Tamayo (2007, p.211).

### Cuadro 1

#### Muestra

N°	Institución Educativa	Docentes	Auxiliar	Administrativos	Total
1	Ángel de la guarda	17	4	8	29
2	Nuestra Señora de la Candelaria	52	5	16	73
	Total	69	9	24	102

Fuente: Direcciones de las Instituciones Educativas

## 2.4 Técnicas e Instrumentos

Se considera como técnica a “la manera como se obtienen los datos para la recolección de datos o información”. (Falcón, 2005: p.12), para ambas variables se utilizará como técnica, la encuesta.

### Instrumento

Son todos los datos donde el investigador anota todos los datos resaltantes, observa, y realiza todas las estrategias y datos que requiere para llevar a cabo el campo o que tenga en su mente.” (Hernández y otros, 2003, p. 192)

En la primera variable clima institucional, de clima institucional su autor es Martín (1999), trabajo con 4 dimensiones del clima de trabajo, agrupados en cuatro grandes factores comunicación, motivación, confianza y participación, haciéndose un total de 30 preguntas, su clasificación en una escala de Likert, análisis del coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach = 0.949.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,949	,954	30

En la segunda variable de Desempeño laboral, Valdés (2004), valor del coeficiente Alfa de Cronbach = 0.992, el test está constituido por 26 ítems distribuidos en 5 áreas, responsabilidad, emocionalidad, relaciones interpersonales, resultados de su labor, con una calificación en escala tipo Likert, así mismo ambas variables nuevamente fueron validadas por expertos, (anexo número 6).

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,992	,992	26

## **2.5 Método de análisis de datos**

Los datos que se han recopilado, son organizados en bases de datos que se elabora en el programa de computador estadístico Statistical Product and Service Solutions (SPSS-V20) y Excel.

Luego, se ha empleado la estadística descriptiva, se elaboran tablas porcentuales con sus respectivos gráficos de barras e interpretaciones por cada variable y dimensión. Así mismo se emplea la estadística inferencial para la verificar la hipótesis mediante las medidas estadísticas coeficiente de correlación de r- Pearson.

### III. RESULTADOS

Tabla 1

#### Clima Institucional

Categorías	fi	%
Muy Mala	0	0
Mala	0	0
Regular	33	32
Buena	61	60
Muy Buena	8	8
Total	102	100

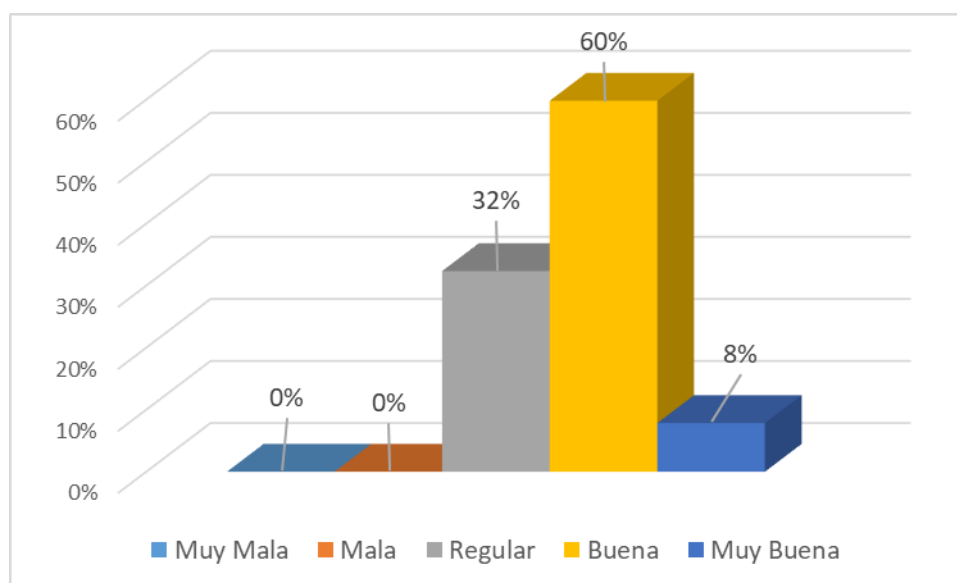
Fuente: Base de Datos

#### Interpretación:

En la tabla y figura 1, en la variable clima institucional, se tiene un nivel bueno con un 60%, y regular con un 32%, los profesores de las instituciones educativas, viven en un ambiente que favorece la comunicación, motivación, confianza, y la participación entre sus miembros, facilitando la realización de actividades sesiones de aprendizaje y cumplimiento de objetivos de cada institución educativa.

Figura 1

#### Clima Institucional



**Tabla 2**

**Clima institucional dimensión comunicación**

Categorías	fi	%
Muy Mala	0	0
Mala	0	0
Regular	33	32
Buena	63	62
Muy Buena	6	6
Total	102	100

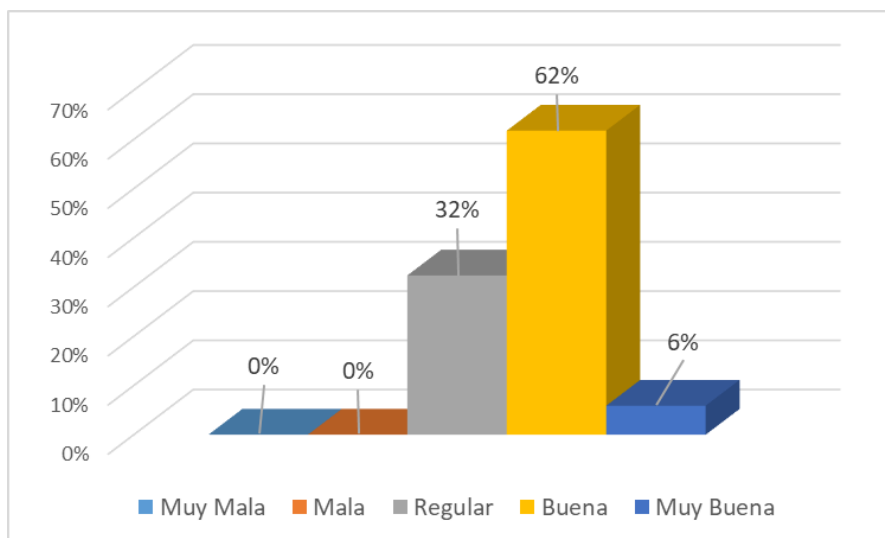
Fuente: Base de Datos

**Interpretación:**

En la tabla y figura 2, de la variable clima institucional, dentro de la dimensión llamada comunicación, se tiene un nivel bueno con un 62%, irregular con un 32%, los docentes logran comunicarse efectivamente mostrando respeto aceptación por las opiniones de los demás, teniendo en cuenta que existen espacios y horarios que favorecen la comunicación no entrega de mensajes entre esta procura no ocultarse información.

**Figura 2**

**Clima institucional dimensión comunicación**





**Tabla 3**

**Clima Institucional dimensión Motivación**

Categorías	fi	%
Muy Mala	0	0
Mala	2	2
Regular	42	41
Buena	44	43
Muy Buena	14	14
Total	102	100%

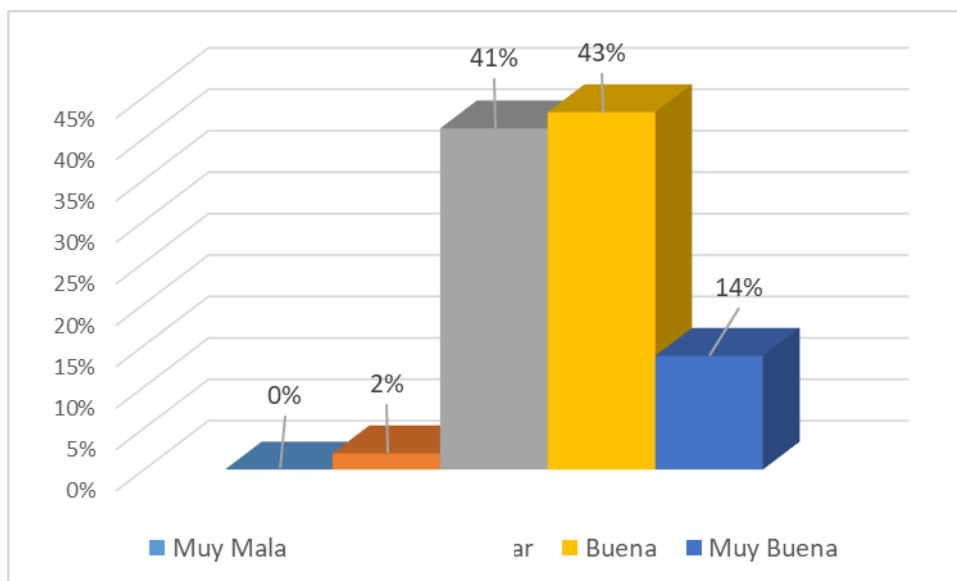
Fuente: Base de Datos

**Interpretación:**

En la tabla y figura 3, de la variable clima institucional, dentro de la dimensión motivación, el nivel es bueno con un 43%, y regular con un 41%, entre los docentes su presencia la autonomía que tienen dentro del salón de clases y para que se desenvuelvan dentro de la institución reconociendo los méritos de sus compañeros y siendo reconocidos por sus directivos.

**Figura 3**

**Clima institucional dimensión motivación**



**Tabla 4**

**Clima institucional dimensión confianza**

Categorías	Fi	%
Muy Mala	0	0
Mala	2	2
Regular	51	50
Buena	37	36
Muy Buena	12	12
Total	102	100

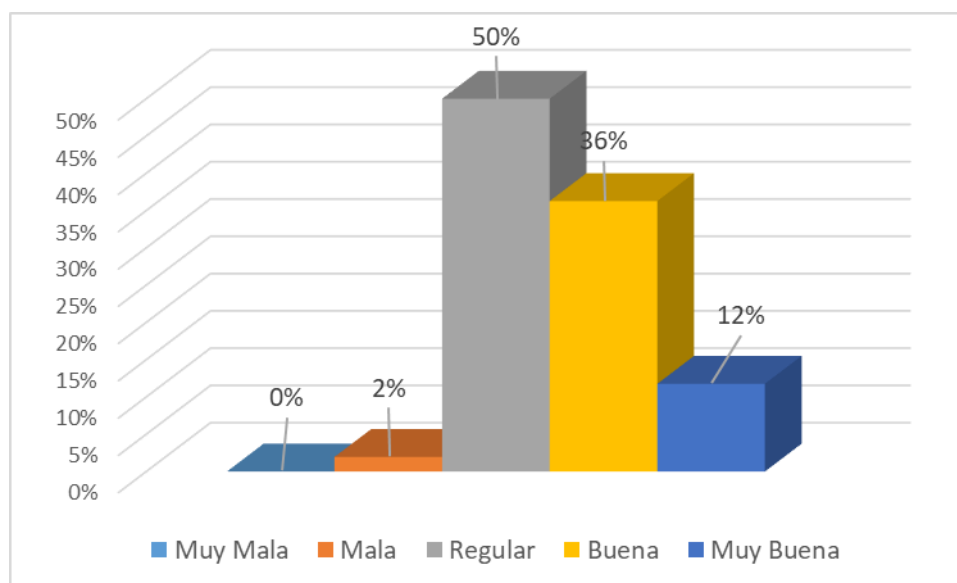
Fuente: Base de Datos

**Interpretación:**

En la tabla y figura 4, de la variable clima institucional, dentro de la dimensión confianza, el nivel es regular con un 50% y bueno con un 36% los docentes no confían del todo en sus colegas, en sus directivos sin embargo se notan niveles de sinceridad que facilitan la creación de lazos y cumplimiento de compromisos favoreciendo el clima institucional dentro de las instituciones educativas.

**Figura 4**

**Clima institucional dimensión confianza**



**Tabla 5**

**Clima institucional dimensión participación**

Categorías	fi	%
Muy Mala	0	0
Mala	0	0
Regular	37	36
Buena	54	53
Muy Buena	11	11
Total	102	100

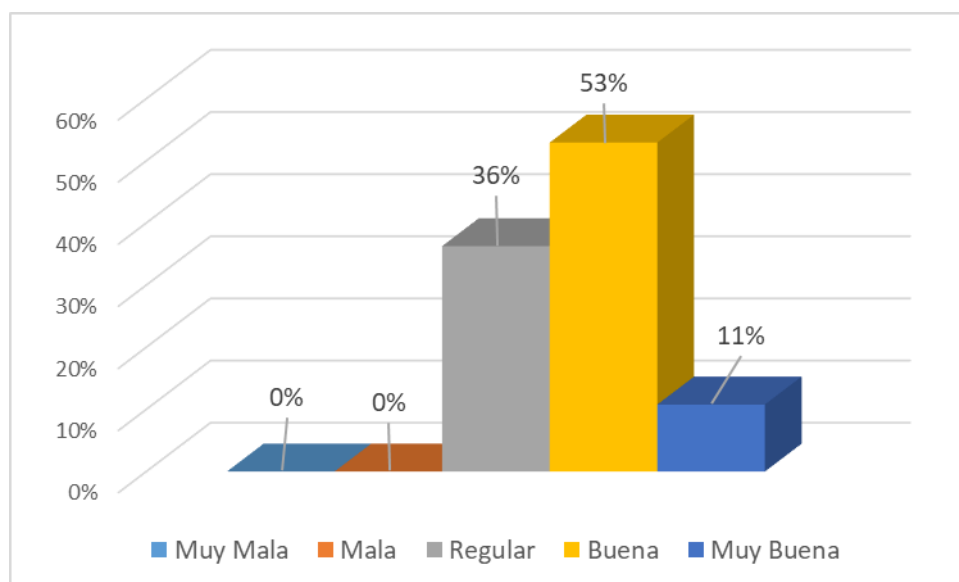
Fuente: Base de Datos

**Interpretación:**

En la tabla y figura 5, de clima institucional y dentro de la dimensión participación el nivel es bueno con un 53% irregular con un 36%, los docentes buscan integrar a los estudiantes en las actividades dentro del salón de clases. Así mismo se busca como institución que cada uno de los docentes se involucran activamente dentro del cronograma de actividades conformando equipos de trabajo eficientes.

**Figura 5**

**Clima Institucional dimensión Participación**



**Tabla 6**  
**Desempeño laboral**

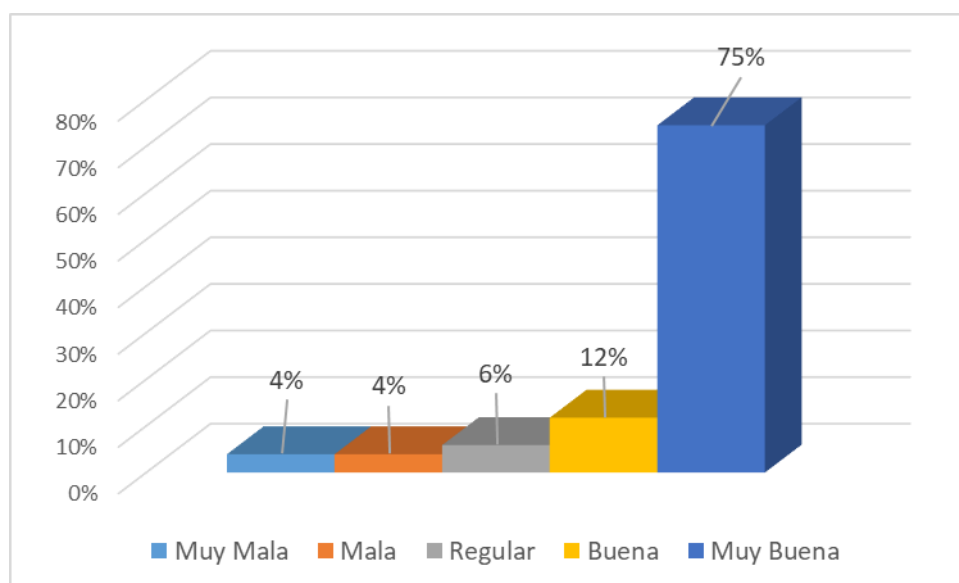
Categorías	Fi	%
Muy Mala	4	4
Mala	4	4
Regular	6	6
Buena	12	12
Muy Buena	76	75
Total	102	100

Fuente: Base de Datos

**Interpretación:**

En la tabla y figura 6, de la variable desempeño laboral, el nivel es muy bueno con un 75%, los docentes cumplen efectivamente sus funciones realizan las actividades que se les encarga y desarrollan sesiones de aprendizaje efectivas y eficaces para los alumnos se tiene un nivel bueno con un 12%, existen también casos dentro de las categorías mala y muy mala siendo 4% en cada una de ellas.

**Figura 6**  
**Desempeño laboral**



**Tabla 7**

**Desempeño laboral dimensión responsabilidad en el desempeño laboral**

Categorías	fi	%
Muy Mala	6	6
Mala	0	0
Regular	10	10
Buena	12	12
Muy Buena	74	73
Total	102	100

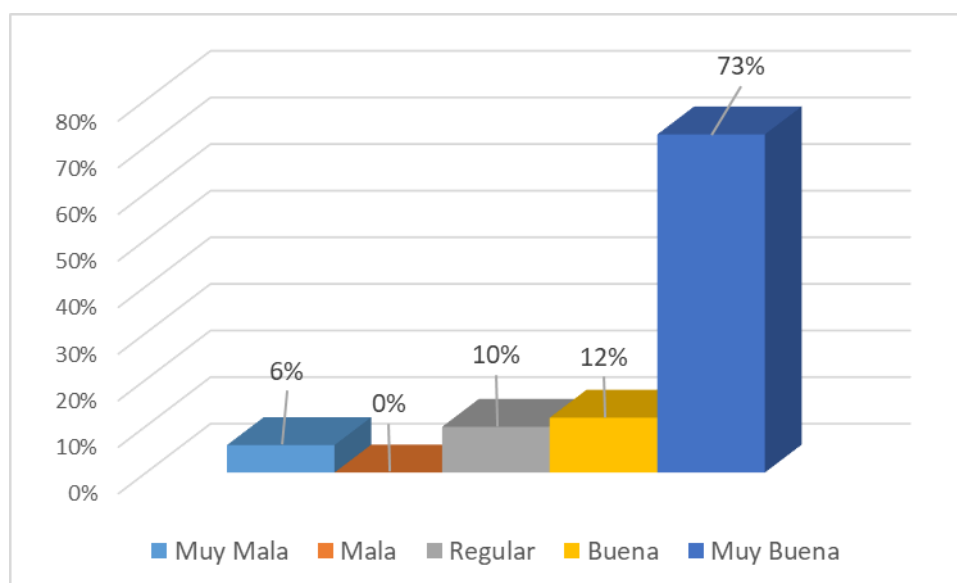
Fuente: Base de Datos

**Interpretación:**

En la tabla y figura 7, de la variable desempeño laboral dentro de la dimensión responsabilidad en el desempeño laboral el nivel es muy bueno con un 73% y bueno con un 12% los docentes cumplen sus obligaciones y funciones de acuerdo a la programación curricular propuesta por el Ministerio de Educación y por la institución y llevan a cabo todas las actividades que son parte del cronograma anual.

**Figura 7**

**Desempeño laboral dimensión responsabilidad en el desempeño laboral**



**Tabla 8**

**Desempeño laboral dimensión capacidades pedagógicas**

Categorías	fi	%
Muy Mala	6	6
Mala	2	2
Regular	6	6
Buena	14	14
Muy Buena	74	73
Total	102	100

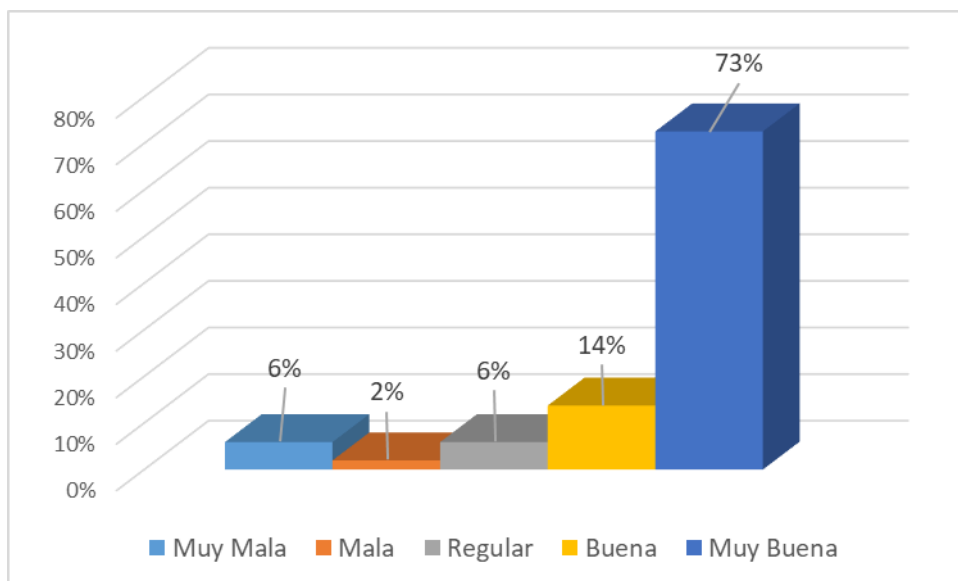
Fuente: Base de Datos

**Interpretación:**

En la tabla y figura 8, de la variable desempeño laboral, dentro de la dimensión capacidades pedagógicas el 73% se encuentra dentro de la categoría muy bueno y el 14% dentro de la categoría buena los docentes tienen una metodología apropiada para la enseñanza dentro del aula y utilizan materiales que les facilitan el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.

**Figura 8**

**Desempeño laboral dimensión capacidades pedagógicas**



**Tabla 9**

**Desempeño laboral dimensión emocionalidad**

Categorías	Fi	%
Muy Mala	8	8
Mala	0	0
Regular	6	6
Buena	12	12
Muy Buena	76	75
Total	102	100

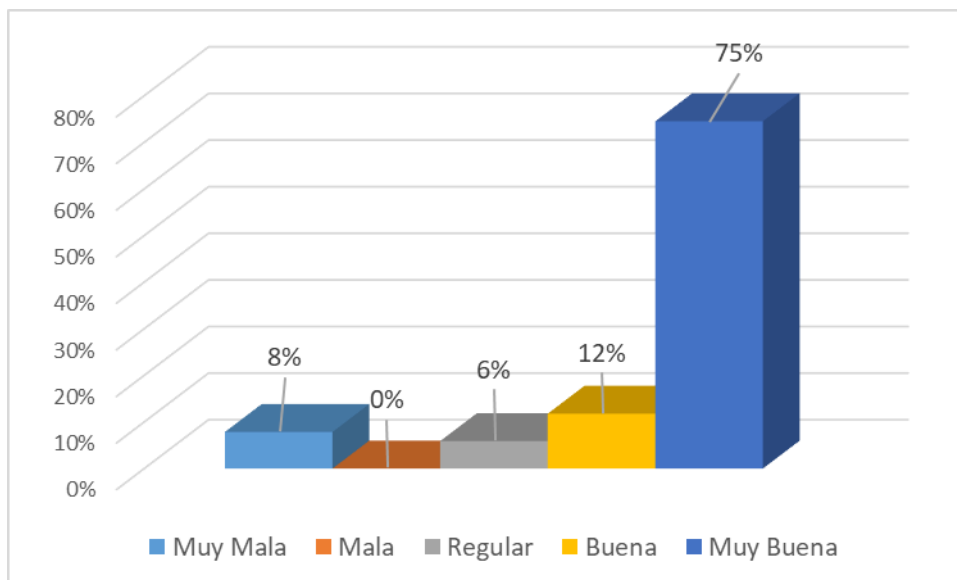
Fuente: Base de Datos

**Interpretación:**

En la tabla y figura 9, de la variable desempeño laboral, dentro de la dimensión emocionalidad, los docentes se ubican dentro de la categoría muy bueno como un 75% y bueno con un 12% los docentes reflejan una actitud positiva y proactiva generando un clima apropiado dentro de la institución educativa

**Figura 9**

**Desempeño laboral dimensión emocionalidad**



**Tabla 10**

**Desempeño laboral dimensión relaciones interpersonales**

Categorías	fi	%
Muy Mala	8	8
Mala	0	0
Regular	6	6
Buena	14	14
Muy Buena	74	73
Total	102	100

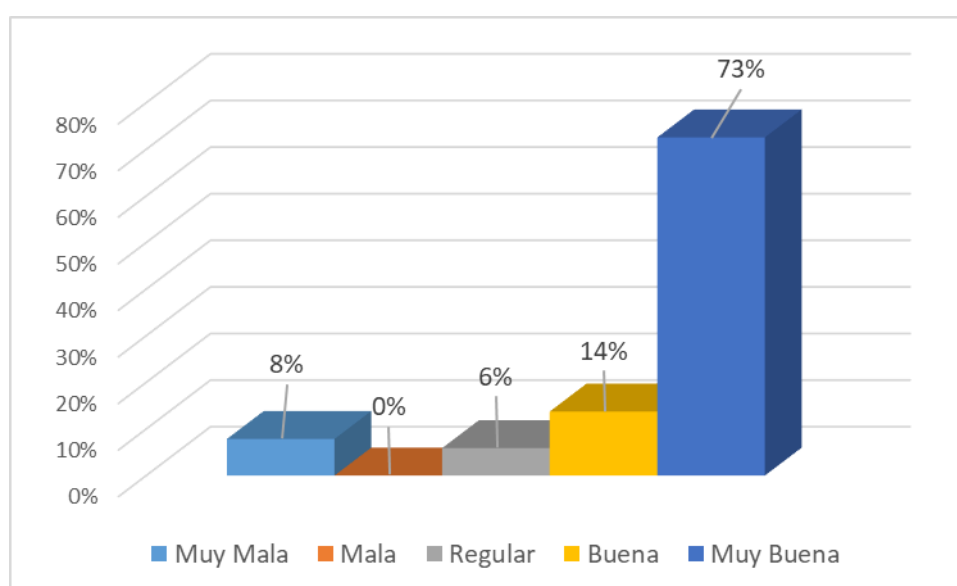
Fuente: Base de Datos

**Interpretación:**

En la tabla y figura 10, de la variable desempeño laboral, dentro de la dimensión relaciones interpersonales, se tiene un nivel muy bueno con un 73% y bueno con un 14%, el comportamiento de los docentes dentro de las instituciones educativas es apropiado y van de acuerdo a los reglamentos determinados por el Ministerio de educación y por las políticas de la institución.

**Figura 10**

**Desempeño laboral dimensión relaciones interpersonales**





**Tabla 11**

**Desempeño laboral dimensión resultados de su labor**

Categorías	fi	%
Muy Mala	6	6
Mala	2	2
Regular	6	6
Buena	24	24
Muy Buena	64	63
Tota	102	100

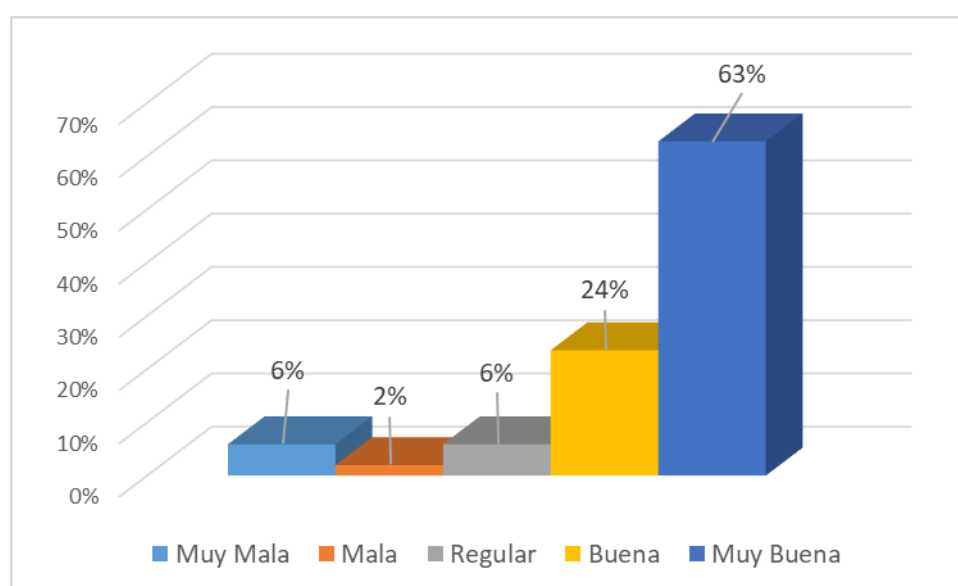
Fuente: Base de Datos

**Interpretación:**

En la tabla y figura 11, variable desempeño laboral, dentro de la dimensión resultados de su labor el nivel es muy bueno con un 63% y bueno con un 24%, los docentes logran evaluar de forma correcta el aprendizaje y las capacidades adquiridas por los estudiantes a través de distintos métodos que ayudan a verificar el progreso que tienen los alumnos dentro del aula.

**Figura 11**

**Desempeño laboral dimensión resultados de su labor**



**Tabla 12****Correlación de Pearson entre clima institucional y desempeño laboral**

Variables		Clima Institucional	Desempeño Laboral
Clima Institucional	Correlación de Pearson	1	,213*
	Sig. (bilateral)		,031
	N	102	102
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,213*	1
	Sig. (bilateral)	,031	
	N	102	102

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Interpretación:**

En la tabla 12, se muestra la correlación de Pearson, entre las variables clima institucional y desempeño laboral, se determinó que entre éstas existe una relación positiva significativa, con un valor de correlación de 0.213, asumiendo un valor de significancia asintótica bilateral P menor al 0.05, por lo que se acepta la hipótesis de la investigación que afirma que existe una relación positiva entre el clima institucional y el desempeño laboral de una institución educativa en Camaná 2018.

#### IV. DISCUSIÓN

En la presente trabajo de investigación su objetivo fue determinar si existe relación entre el clima institucional y desempeño laboral de las Instituciones Educativas Camaná 2018, para lo cual nos planteamos, que existe una relación positiva, entre el clima institucional y desempeño laboral, llegando a los siguientes resultados, se determinó que entre éstas, existe una relación positiva significativa, con un valor de correlación de 0.213\*, asumiendo un valor de significancia asintótica bilateral P, menor al 0.05, por lo que se acepta la hipótesis de la investigación que afirma que existe una relación positiva entre el clima institucional y el desempeño laboral, trabajo que se ve contrastado por el trabajo de, Medina, (2018), en el análisis que demuestra que, a mayor clima organizacional, mayor ocurrencia en el desempeño de los docentes, que el clima no obstaculiza en su desempeño y teóricamente nos vemos respaldados por Menarguez, (2004), quien expresaba que el clima institucional no existe, sin un buen desempeño laboral, y todas las acciones se deben trabajar, y cumplir, de manera conjunta o en equipo y que se pueda respaldar la visión, misión, objetivos de las instituciones educativas.

En cuanto a los resultados de las variables encontramos que, en la primera variable de clima institucional se tiene un nivel bueno con un 60%, y regular con un 32%, los docentes de las instituciones educativas, viven en un ambiente que favorece la comunicación, motivación, confianza y participación entre sus miembros, facilitando la realización de actividades de las sesiones de aprendizaje y el desempeño de los objetivos de cada institución educativa, así también los datos encontrados en la segunda variable de desempeño laboral, el nivel es muy bueno con un 75%, los docentes cumplen efectivamente sus funciones, realizan las actividades que se les encarga y desarrollan sesiones de aprendizaje efectivas y eficaces para los estudiantes, así también, se tiene un nivel bueno con un 12%, existen también casos dentro de las categorías mala y muy mala siendo 4% en cada una de ellas.

Datos que también resaltan en el trabajo de Luengo, (2013), que indican una relación significativa entre las variables, concluyendo su trabajo, indicando que existe una relación alta y significativa entre las variables, puesto que a medida que aumentan los valores de la variable clima organizacional aumentará de forma significativa los valores de la variable desempeño laboral. A su vez también

Mendoza, (2011) y Patiño, (2014), ambos demostraron que existe una relación positiva, directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente, cosa que como conclusión de nuestro trabajo fue equivalente y análogo.

Nos sentimos teóricamente respaldados por Alves, (2000), cuando nos indica que el clima es el conocimiento que tienen los trabajadores del entorno donde laboran, manteniendo un buen nivel de comunicación, manteniendo un ambiente agradable, con sensación de satisfacción, respetando sus derechos y la de los demás, con sentido de pertenencia hacia el lugar donde realizan sus tareas diarias, estos son algunos de los elementos o componentes que se requiere para realizar una labor productiva eficiente, eficaz y de calidad en el desempeño laboral.

Así también a Sandoval, (2004), precisaba que, el buen clima de una institución educativa, se encuentra establecida en las mejores formas de las relaciones interpersonales, entre sus directivos, docentes, estudiantes, deben, tener claras las normas, reglamentos que van a regular esas relaciones, en incentivar los valores, erradicando la discriminación, estos son algunos de los elementos que hace que se constituyan un buen clima en la institución educativa (p.34).

Finalmente, la investigación es importante, en la medida que se encuentra encaminada a contribuir al desarrollo de la educación, como componente que va ligado a la explicación de cómo se da, responsabilidad en el trabajo, identificación con los objetivos de la institución y las buenas relaciones entre sus trabajadores.

## V. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Se ha determinado que existe una correlación entre las variables estudiadas en el presente trabajo de investigación que son: el clima institucional y el desempeño laboral dentro de las instituciones educativas de Camaná, lo que demuestra que al incrementarse el nivel del clima institucional esto influirá positivamente en el desempeño laboral de los docentes que laboran en dichas instituciones educativas.

**SEGUNDA:** Se concluye que; el clima institucional, es bueno con un 60%, y en un 32%, es regular, lo que nos indica que dentro de la institución educativa se vive en un ambiente que favorece la comunicación entre los docentes y directivos, así como de los alumnos la motivación para la realización de las actividades la confianza para entrar las relaciones adecuadas incluyendo la participación de los diferentes actores y miembros de la institución como parte del desarrollo de las actividades curriculares.

**TERCERA:** Se concluye que; el desempeño laboral tiene un nivel muy bueno con un 75%, es decir los docentes cumplen efectivamente sus funciones, realizan las actividades que se les encarga y desarrollan sesiones de aprendizaje efectivas y eficaces para los estudiantes, transmitir efectivamente sus conocimientos utilizando, herramientas y metodología que facilita la enseñanza adoptando una actitud positiva y proactiva que favorece las relaciones interpersonales dentro de la institución, así como también alcanzaran estándares de evaluación adecuados para verificar el progreso académico de los alumnos, también se alcanzó, un nivel bueno con un 12%, pero también existen también casos dentro de las categorías mala y muy mala siendo 4% en cada una de ellas.

**CUARTA:** Se concluye que existe una relación positiva entre el clima institucional y el desempeño laboral de las Instituciones Educativas en Camaná 2018, ya que el valor de correlación es 0.213\*, teniendo un valor de significancia asintótica bilateral  $p$  menor al 0.05 es decir que entre mejor sea el nivel de clima institucional dentro de la institución educativa de Camaná mejor será el nivel de Desempeño Laboral de los docentes.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**PRIMERA:** La Institución Educativa debería procurar corregir y conservar un buen clima institucional que sea armonioso, solidario, que sus miembros puedan trabajar en equipo y brindar un servicio educativo.

**SEGUNDA:** Las instituciones educativas, deben procurar hacer trabajo de talleres, dinámicas, donde se demuestre el buen trato, comunicación asertiva y empatía entre los miembros de una institución.

**TERCERA:** Sugerir a los directivos y docentes, que se debe de promover reuniones constantes, buscando tener una buena comunicación en el grupo, para que se encuentren constantemente motivados, en confianza y de esta forma se estará estimulando el desempeño laboral de los docentes.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alcocer, A. (2003). *La organizacion empresarial*. Lima: Ed. Cultura.
- Álvarez, S. (2002). *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología*. Lima: Ed. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Alves, J. (9 de Setiembre de 2000). *Liderazgo y clima organizacional*. Obtenido de <http://www.buenastareas.com/ensayos>
- Benavides, H. (2001). *Competencias y competitividad, diseño para organizaciones latinoamericanas*. Bogotá: Ed. McGraw - Hill / Interamericana.
- Brunet, L. (1997). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Ed. Trillas.
- Chiavenato, I. (1996). *Administración de los recursos humanos*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000 ). *Administración de los recursos humanos*. Santa Fé de Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá: Ed. Mc.Graw - Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Introduccion a la teoria de la Administración*. Colombia: Mc Graw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Mraw Hill - Intereamericana, S.A.
- Fischman, D. (2000). *El espejo del líder*. Lima: Universidad Peruana de ciencias Aplicadas.
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. s.l.: Ed. sociedad Lationoamericana para la calidad (SLC).
- Group, H. (2006). *Recursos humanos*. s.l.: Ed. Aranzadi - Thomson Aoiz.
- Hernández, R. F., & Baptista, P. (1991). *Metodología de la investigación*. México: Ed. McGraw-Hill.
- Litwin, G., & Stinger, H. (1978). *Clima organizacional*. s.l.: Ed. Maier, Norman R.F.



- López, J. (2018). *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la escuela militar de Chorrillos*. Lima: Universidad de Piura.
- Luengo, Y. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial*. Maracaibo - Venezuela : Universidad del Zulia .
- Martín, M. (1999). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. España: Ed. CAT.
- Medina, A. (2018). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán - Quito*. Quito - Ecuador: Universidad Andian Simos Bolívar.
- Menarguez, J. (2004). *Descripción del clima organizacional en equipos de atención primaria de una comunidad autónoma*. Madrid - España: Ed. Fundación Index.
- Mendez, C. (2006). *clima Organizacional en Colombia. Un metodo de analisis para su intervencion*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Méndez, J. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMOC: Un método de analisis para su intervencion*. Bogotá: Centro editorial Servigraphic.
- Mendoza, A. (2011). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 9 - Callao*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Milkovich, G., & Boundreau, J. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos*. Addison Wesley - EE.UU.: Iberoamericana.
- Ministerio de Educación. (2014). *Ley Universitaria*. Lima: MINEDU.
- Molina, M. (2011). *Estudios de clima organanizacional*; s.n.: s.l. Obtenido de <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/290-estudios-de-clima-organizacional.html>
- Patiño, L. (2014). *el clima Organizacional y el desempeño docente en las Instituciones educativas de Camaná 2014*. Arequipa: Universidad César Vallejo.

- Piero, M. (2004). *Cultura y cambio organizacional*. Lima: Ed. Revista de Psicología.
- Pintado, E. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Lima: Ed. IPEC.
- Robbins, S. (1987). *Comportamiento organizacional*. México: Ed. Prentice Hall Hispanoamericano S.A.
- Saavedra, R. (2009). *Evaluación del aprendizaje*. México D.F.: Ed. Pax.
- Sánchez, D. (2014). *Liderazgo directivo y desempeño docente en Instituciones Educativas públicas del nivel secundario de la ugel Camaná 2014*. . Arequipa - Perú: Universidad César Vallejo.
- Sandoval, C. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. s.l.: Ed. Hitos de las Ciencias Económico Administrativas.
- Schermerhorn, J., Hunt, J., & Osborn, R. (2008). *Comportamiento organizacional*. México: Ed. Limusa Wiley.
- Schneider, B. (1968). *Diferencias individuales y clima organizacional I: el cuestionario de investigación desarrollo, psicología del personal*. USA.: s.n.
- Stoner, D. (2006). *Liderazgo empresarial*. Lima: Ed. Juridicas.
- Toro, G. (2005). *Clima organizacional. Perfil de empresas colombiana*. Medellín: Ed.Cinzel.
- Valdés, H. (25 de abril de 2000). *Encuentro Iberoamericano Evaluacion del desempeño docente*. Obtenido de Obtenido en Abril 25, de 2010, de <http://www.oei.es/de/rifad01.htm>
- Valdés, H. (2000). *La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba*. Cuba: ED. CCP.
- Valdés, H. (2004). *desempeño del maestro y su evaluación*. Habana - Cuba: Pueblo y Educación.
- Werther, W., & Keith, D. (2000). *Administración de personal y recursos humanos*. s.l.: s.n.
- Zabalza, M. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario: Calidad y desarrollo profesional*. España: Ed. Narcea.

# **ANEXOS**

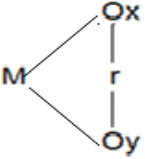
## ANEXO: 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título:** Clima institucional y desempeño laboral de las Instituciones Educativas en Camaná 2018

**Autor:** Br. Yolanda Huamaní Paco, Br. Iris Yesenia Carazas Gamarra

**Línea de investigación:** Gestión y Calidad Educativa

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES INDICADORES	E METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Existe relación entre el clima institucional y desempeño laboral de las Instituciones Educativas Camaná – 2018?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es el nivel de clima institucional de las Institución Educativa Camaná 2018?</li> </ul>	<p><b>Objetivo General</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar si existe relación entre el clima institucional y desempeño laboral de las Instituciones Educativas Camaná 2018.</li> </ul> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar el nivel de clima institucional de las Instituciones</li> </ul>	<p><b>Hi:</b> Existe una relación positiva entre el clima institucional y desempeño laboral de las Instituciones Educativas Camaná – 2018.</p> <p><b>Ho:</b> No existe una relación positiva entre clima institucional y desempeño laboral de las Instituciones Educativas Camaná – 2018.</p>	<p><b>VARIABLE 1:</b></p> <p><b>Clima Institucional</b></p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación</li> <li>Motivación</li> <li>Confianza</li> <li>Participación</li> </ul>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Según la finalidad: Básico</p> <p>Según su carácter: Descriptiva – Correlacional</p> <p>Según su naturaleza cualitativa</p> <p>Según el alcance: Temporal: Trasversal</p> <p>Según la orientación: Comprobación</p> <p>Diseño de Investigación:</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de las Institución Educativa Camaná 2018?</li> <li>• ¿Cuál es la relación que existe entre clima institucional y desempeño laboral de las instituciones Educativa Camaná 2018?</li> </ul>	<p>Educativas Camaná 2018.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar el nivel del desempeño docente de las Instituciones Educativas Camaná – 2018.</li> <li>• Determinar el nivel de relación que existe entre el clima institucional y desempeño laboral de las Instituciones Educativas Camaná – 2018</li> </ul>		<p><b>VARIABLE 2:</b></p> <p><b>Desempeño laboral</b></p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad en el desempeño laboral</li> <li>• Capacidades pedagógicas</li> <li>• Emocionalidad</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> <li>• Resultados de su labor.</li> </ul>	 <p>Dónde:  M = Muestra  O<sub>1</sub> = Observación de la variable 1.  O<sub>2</sub> = Observación de la variable 2.  r = Correlación entre dichas variables.</p> <p>Muestra universal: 102 docentes de las I.E. Camaná Ángel de la Guarda 29 y Nuestra Señora de la Candelaria 73.</p> <p>Técnicas: Encuestas en ambas variables.</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
---	--	--	---	---

## ANEXO N° 2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	ores	Escala de medición
<b>CLIMA INSTITUCIONAL</b>	El clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una I.E. y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela. Según Martin (1999)	El clima institucional es fundamentado en una estructura y un proceso basado en la comunicación la motivación, la confianza y la participación.	Comunicación	Comunicación / traslado de información Rapidez / agilidad Respeto Aceptación Espacios y horarios Ocultar información	Nominal
			Motivación	Satisfacción Reconocimiento Prestigio Autonomía	
			Confianza	Confianza Sinceridad	
			Participación	El profesorado propicia la participación Equipos y reuniones de trabajo	

				Coordinación	
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	La evaluación del desempeño laboral del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos. (Valdés 2000, p.1)	El desempeño docente comprende un proceso conveniente de capacidades pedagógicas, que pone a prueba su emocionalidad con aptitud pedagógica, además del compromiso en el desempeño de sus funciones laborales y un manejo adecuado de las relaciones interpersonales	Responsabilidad en el desempeño laboral	Obligaciones del docente	Nominal
				Programación curricular del aula	
			Capacidades pedagógicas	Metodología del docente	
				Uso de los materiales didácticos del docente	
			Emocionalidad	Actitud del docente	
			Relaciones interpersonales	Comportamiento del docente	
			Resultados de su labor	Evaluación del docente al Estudiante	

### ANEXO N° 3 OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### Variable 1: Clima Institucional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
<b>Clima Institucional</b>	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Comunicación/ traslado de información</li> <li>•Rapidez y agilidad</li> <li>•Respeto</li> <li>•Aceptación espacios y horarios</li> <li>•Ocultar información</li> </ul>	1. ¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?	Nominal
			2. ¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?	
			3. ¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?	
			4. ¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?	
			5. ¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?	
			6. ¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?	



			7. ¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?
Motivación	Satisfacción Reconocimiento Prestigio Autonomía		8. ¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?
			9. ¿Cómo percibe el profesorado su prestigio profesional, como cree que se valora?
			10. ¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?
			11. ¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?
			12. ¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?
			13. ¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?
			14. ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?
			Confianza
16. ¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?			

			17. Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?	
			18. ¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?	
			19. ¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?	
	Participación	El profesorado propicia la participación	20. ¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?	
		Equipos y reuniones de trabajo	21. ¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?	
		Grupos formales e informales	22. ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?	
		Coordinación	23. ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?	
			24. ¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?	

			25. ¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?	
			26. ¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?	
			27. ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?	
			28. ¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?	
			29. ¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?	
			30. ¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?	

**Variable 2: Desempeño laboral**

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Escala
<b>Desempeño laboral</b>	1. Responsabilidad en el desempeño laboral.	1.1 Obligaciones del docente	Asiste normalmente a clases.	Nominal
			Las faltas o tardanzas las justifica oportunamente.	
			Asiste normalmente a reuniones de trabajo o de coordinación.	
		1.2 Programación Curricular del aula.	Participa en la elaboración del Programa Curricular Anual.	
			Entrega oportunamente las Unidades de Aprendizaje (mensualmente).	
			Entrega oportunamente el Diseño de Sesiones de Aprendizaje (diariamente).	
	2.Capacidades pedagógicas	2.1 Metodología del docente	Posee dominio de los contenidos que imparte.	
			Conoce el tratamiento de las características psicológicas individuales de los alumnos.	
			Aplica métodos y técnicas adecuados al tema de enseñanza.	
			Las explicaciones se hacen de forma ordenada y con claridad.	
Motiva a sus alumnos para que participen crítica y activamente en el desarrollo de las clases.				
La comunicación docente-alumno es fluida y espontánea, creando un clima de confianza.				

			<p>Incita a la reflexión en las implicaciones y aplicaciones prácticas de lo tratado en clase.</p>	
		2.2 Uso de los materiales didácticos del docente	<p>Utiliza suficiente material didáctico en las sesiones de aprendizaje.</p>	
			<p>Utiliza con frecuencia láminas, textos, apuntes, etc. relacionados con el área.</p>	
			<p>Fomenta el uso de recursos (bibliográficos y otros) adicionales a los utilizados en clases.</p>	
	3. Emocionalidad	3.1 Actitud del docente	<p>Está contento consigo mismo y con la labor docente que realiza.</p>	
				<p>Mantiene una autoestima adecuada durante su trabajo en la Institución Educativa.</p>
				<p>Es honesto para con el cumplimiento de las reglas y/o normas de la Institución Educativa.</p>
	4. Relaciones interpersonales.	4.1 Comportamiento del docente	<p>Es respetuoso, justo, accesible y está dispuesto a ayudar a los alumnos.</p>	
				<p>Asume una actitud proactiva con sus alumnos y colegas.</p>
				<p>Es flexible para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y colegas.</p>
	5. Resultados de su labor	5.1 Evaluación del docente al alumno.	<p>Los criterios y procedimientos de evaluación que utiliza son claros.</p>	
				<p>Evalúa de manera constante y asume todas las capacidades y competencias de los estudiantes.</p>

			Los exámenes están elaborados para verificar fundamentalmente el grado de aprendizaje de los alumnos.	
			La evaluación les permite efectuar la toma de decisiones para mejorar el aprendizaje de los alumnos.	

## ANEXO 4: FICHAS TÉCNICAS DE AMBAS VARIABLES

### Ficha Técnica:

Nombre: Cuestionario Clima institucional

Autor: Mario Martin Bris, (1999)

Dimensiones: Explora las dimensiones de comunicación, motivación, confianza y participación del clima institucional.

Ámbito de aplicación: Universidad de Alcalá de Henares. España. Profesores de diversos centros públicos de Infantil/Primaria y/o Secundaria

Administración: Individual y Colectiva Duración: 10 minutos (aproximadamente)

Objetivo: Evaluar el clima institucional

Validez: Estudio factorial exploratorio con varios grupos de profesores, dio como resultado 4 dimensiones del clima de trabajo, agrupados en cuatro grandes factores (comunicación, motivación, confianza y participación).

Confiabilidad: Se ha probado la fiabilidad de medida del instrumento completo y de cada una de sus dimensiones mediante el coeficiente de consistencia interna de Cronbach, que ha resultado muy alto (mayor que 0,948).

Aspecto a evaluar: el test está constituido por 30 ítems distribuidos en 4 áreas que se detalla a continuación:

Área I: Comunicación: Constituido por 06 ítems

Área II: Motivación: Constituido por 07 ítems

Área III: Confianza: Constituido por 05 ítems

Área IV: Participación: Constituido por 12 ítems

Adaptado: Yolanda Pérez Huamán Universidad San Ignacio de Loyola. 2010  
Campo de Aplicación: Docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la EBR.

Calificación: según escala de tipo Likert

Validez: De contenido, por opinión de cinco expertos de la Universidad San Ignacio de Loyola a través del índice de V de Aiken. Valor del índice de V de Aiken = 0.98 Confiabilidad Por consistencia interna, a partir del análisis del coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach = 0.948. Calificación: Según escala de tipo Likert

Para la segunda variable de desempeño docente:

**Ficha Técnica:**

Nombre: Cuestionario del Desempeño laboral

Autor: Héctor Valdés Veloz

Año de edición: 2004

Administración: Individual y Colectiva

Duración: 20 minutos (aproximadamente)

Objetivo: Evaluar el desempeño laboral del docente

Validez: De contenido, por opinión de cinco expertos de la Universidad San Ignacio de Loyola a través del índice de V de Aiken. Valor del índice de V de Aiken = 0.98

Confiabilidad: Por consistencia interna, a partir del Análisis por el coeficiente Alfa de Cronbach. Valor del coeficiente Alfa de Cronbach = 0.915

Campo de Aplicación: Docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la EBR.

Aspectos a Evaluar:



El test está constituido por 24 ítems distribuidos en 4 áreas. A continuación, se detalla:

Área I: Responsabilidad en el desempeño laboral: Constituido por 06 ítems

Área II: Emocionalidad: Constituido por 06 ítems

Área III: Responsabilidad en el cumplimiento de su desempeño:

Constituido por 06 ítems

Área IV: Relaciones interpersonales: Constituido por 06 ítems.

Área V: Resultados de su labor: constituido 4 ítems.

Calificación: Según escala de tipo Likert

## ANEXO 5: BAREMOS DE VARIABLES

Los Baremos utilizados son:

### Clima Institucional

Categoría	Lim Inf	Lim Sup
Muy Mala	01	30
Mala	31	60
Regular	61	90
Buena	91	120
Muy Buena	121	150

### Desempeño Laboral

Categoría	Lim Inf	Lim Sup
Muy Mala	01	26
Mala	27	52
Regular	53	78
Buena	79	104
Muy Buena	105	130

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	98,0500	236,977	,772	.	,946
P2	98,0000	234,505	,804	.	,946
P3	98,1800	240,796	,717	.	,947
P4	98,2700	243,149	,470	.	,949
P5	98,2700	239,330	,608	.	,948
P6	98,9200	260,034	-,161	.	,957
P7	98,1400	243,536	,490	.	,949
P8	98,3400	237,621	,659	.	,947
P9	97,9700	234,292	,749	.	,946
P10	98,1300	241,670	,522	.	,948
P11	98,3000	236,333	,713	.	,947
P12	98,2800	242,325	,638	.	,948
P13	98,3400	242,206	,682	.	,947
P14	98,4600	244,312	,541	.	,948
P15	98,5500	242,694	,547	.	,948
P16	98,1900	236,964	,707	.	,947
P17	98,1100	235,351	,696	.	,947
P18	98,4800	240,232	,365	.	,951
P19	98,2200	236,860	,725	.	,947
P20	98,1400	239,697	,584	.	,948
P21	98,2600	235,871	,773	.	,946
P22	98,2300	237,795	,676	.	,947
P23	98,1900	236,923	,759	.	,946
P24	98,3600	241,505	,466	.	,949

P25	98,3100	237,145	,716	.	,947
P26	98,0600	237,188	,710	.	,947
P27	97,8900	237,614	,587	.	,948
P28	98,1300	235,023	,665	.	,947
P29	98,2400	232,507	,810	.	,946
P30	98,2600	234,255	,767	.	,946

<b>Estadísticas de total de elemento</b>					
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	105,6176	665,842	,850	.	,991
P2	105,9020	664,485	,695	.	,992
P3	105,7745	666,097	,794	.	,992
P4	105,8725	666,865	,823	.	,992
P5	105,8922	668,216	,772	.	,992
P6	105,9314	656,579	,919	.	,991
P7	105,8137	656,331	,946	.	,991
P8	106,2745	663,686	,847	.	,992
P9	106,0000	658,772	,927	.	,991
P10	105,8824	655,966	,949	.	,991
P11	105,8431	655,025	,944	.	,991
P12	105,8333	652,715	,968	.	,991
P13	105,9706	657,851	,921	.	,991
P14	106,0392	659,404	,928	.	,991
P15	106,0196	658,356	,941	.	,991
P16	106,0196	663,168	,900	.	,991
P17	105,7941	655,076	,951	.	,991
P18	105,7549	655,019	,962	.	,991

P19	105,8039	654,793	,957	.	,991
P20	105,6961	654,055	,975	.	,991
P21	105,8235	655,474	,948	.	,991
P22	105,8824	655,748	,953	.	,991
P23	105,8725	654,904	,966	.	,991
P24	105,8922	656,355	,944	.	,991
P25	106,1373	664,654	,770	.	,992
P26	105,8431	660,292	,926	.	,991

## ANEXO N° 6 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### ENCUESTA SOBRE DEL CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado docente:

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un **(X)** en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.

Muy alto	Alto	Regular	Bajo	Muy bajo
5	4	3	2	1

N°	PREGUNTAS	Muy Alto 5	Alto 4	Regular 3	Bajo 2	Muy Bajo 1
1	Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?					
2	Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?					
3	Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?					
4	Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa					

5	Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación.					
6	Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?					
7	Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?					
8	Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?					
9	Cómo percibe el profesorado su prestigio profesional, como cree que se valora?					
10	Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?					
11	En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?					
12	Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?					
13	Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?					
14	Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?					
15	Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?					

16	Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?					
17	Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
18	Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?					
19	Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?					
20	En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?					
21	Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?					
22	Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
23	Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					
24	Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?					
25	Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?					
26	Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?					



27	Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?					
28	Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?					
29	Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?					
30	En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?					

## INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL

En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca de la labor del docente en la I.E. donde usted dirige. Marcar una (X) en el casillero que coincide la respuesta correcta según la leyenda de abajo.

Siendo el puntaje más favorable el 5 y el puntaje menos favorable el 1. Marcar solo una respuesta a cada pregunta.

Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
01	Asiste normalmente a clases.					
02	Las faltas o tardanzas las justifica oportunamente.					
03	Asiste normalmente a reuniones de trabajo o de coordinación.					
04	Participa en la elaboración del Programa Curricular Anual.					
05	Entrega oportunamente las Unidades de Aprendizaje (mensualmente).					
06	Entrega oportunamente el Diseño de Sesiones de Aprendizaje (diariamente).					
07	Posee dominio de los contenidos que imparte.					

08	Conoce el tratamiento de las características psicológicas individuales de los alumnos.					
09	Aplica métodos y técnicas adecuados al tema de enseñanza.					
10	Las explicaciones se hacen de forma ordenada y con claridad.					
11	Motiva a sus alumnos para que participen crítica y activamente en el desarrollo de las clases.					
12	La comunicación docente-alumno es fluida y espontánea, creando un clima de confianza.					
13	Incita a la reflexión en las implicaciones y aplicaciones prácticas de lo tratado en clase.					
14	Utiliza suficiente material didáctico en las sesiones de aprendizaje.					
15	Utiliza con frecuencia láminas, textos, apuntes, etc. relacionados con el área.					
16	Fomenta el uso de recursos (bibliográficos y otros) adicionales a los utilizados en clases.					
17	Está contento consigo mismo y con la labor docente que realiza.					

18	Mantiene una autoestima adecuada durante su trabajo en la Institución Educativa.					
19	Es honesto para con el cumplimiento de las reglas y/o normas de la Institución Educativa.					
20	Es respetuoso, justo, accesible y está dispuesto a ayudar a los alumnos.					
21	Asume una actitud proactiva con sus alumnos y colegas.					
22	Es flexible para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y colegas.					
23	Los criterios y procedimientos de evaluación que utiliza son claros.					
24	Evalúa de manera constante y asume todas las capacidades y competencias de los estudiantes.					
25	Los exámenes están elaborados para verificar fundamentalmente el grado de aprendizaje de los alumnos.					
26	La evaluación les permite efectuar la toma de decisiones para mejorar el aprendizaje de los alumnos.					

## **ANEXO 7: MATRIZ DE VALIDACIÓN**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS**

**Título de la Tesis: Clima institucional y desempeño laboral de las Instituciones Educativas en Camaná 2017**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
				1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel	1. Totalmente en desacuerdo	2. Desacuerdo	3. Acuerdo	4. Totalmente de acuerdo	1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
				El ítem no es claro.	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.	El ítem es relativamente importante.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
<b>Clima Institucional</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación / traslado de información</li> <li>Rapidez y agilidad</li> </ul>	<p>1. ¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?</p> <p>2. ¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?</p>				✓					✓			✓
Basado en la comunicación la motivación, la confianza y la participación							✓					✓			✓













**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Clima institucional y desempeño laboral"**

**OBJETIVO: Determinar el grado de relación entre el clima institucional y desempeño laboral de las Instituciones Educativas Camaná 2017.**

**DIRIGIDO A: DOCENTES**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**.....*Torres Fortón Pedro Andrés*.....

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**.....*Magister en Docencia y Gestión Educativa.*.....

**VALORACIÓN:**

BUENO	REGULAR	MALO
X		

  
.....  
FIRMA DEL EVALUADOR



MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

Título de la Tesis: Clima institucional y desempeño laboral de las Instituciones Educativas en Camaná 2017

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
				1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel	1. Totalmente en desacuerdo	2. Desacuerdo	3. Acuerdo	4. Totalmente de acuerdo	1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
				El ítem no es claro.	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos del ítem	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que se está midiendo.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.	El ítem es relativamente importante.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
<b>Clima Institucional</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación / traslado de información</li> <li>Rapidez y agilidad</li> </ul>	<p>1. ¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?</p> <p>2. ¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?</p>				✓					✓			✓
Basado en la comunicación la motivación, la confianza y la participación							✓					✓			✓













**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Clima institucional y desempeño laboral"**

**OBJETIVO: Determinar el grado de relación entre el clima institucional y desempeño laboral de las Instituciones Educativas Camaná 2017.**

**DIRIGIDO A: DOCENTES**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Begaso Gutiérrez Lizbeth Eufemia.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Psicología Educativa.

**VALORACIÓN:**

BUENO	REGULAR	MALO
X		

  
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

Título de la Tesis: Clima institucional y desempeño laboral de las Instituciones Educativas en Camaná 2017

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
				1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel	1. Totalmente en desacuerdo	2. Desacuerdo	3. Acuerdo	4. Totalmente de acuerdo	1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
				El ítem no es claro.	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos del ítem	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que se está midiendo.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.	El ítem es relativamente importante.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
<b>Clima Institucional</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación / traslado de información</li> <li>Rapidez y agilidad</li> </ul>	<p>1. ¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?</p> <p>2. ¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?</p>				✓					✓			✓
Basado en la comunicación, la motivación, la confianza y la participación							✓					✓			✓













		reglas y/o normas de la Institución Educativa.											
4. Relaciones interpersonales	4.1 Comportamiento del docente	Es respetuoso, justo, accesible y está dispuesto a ayudar a los alumnos.				✓				✓			✓
		Asume una actitud proactiva con sus alumnos y colegas.				✓				✓			✓
		Es flexible para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y colegas.				✓				✓			✓
5. Resultados de su labor	5.1 Evaluación del docente al alumno.	Los criterios y procedimientos de evaluación que utiliza son claros.				✓				✓			✓
		Evalúa de manera constante y asume todas las capacidades y competencias de los estudiantes.				✓				✓			✓
		Los exámenes están elaborados para verificar fundamentalmente el grado de aprendizaje de los alumnos.				✓				✓			✓
		La evaluación les permite efectuar la toma de decisiones para mejorar el aprendizaje de los alumnos.				✓				✓			✓

  
 .....  
 FIRMA DEL EVALUADOR

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Clima institucional y desempeño laboral"**

**OBJETIVO: Determinar el grado de relación entre el clima institucional y desempeño laboral de las Instituciones Educativas Camaná 2017.**

**DIRIGIDO A: DOCENTES**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Peredo Ore Julissa Rosa

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Psicología Educativa

**VALORACIÓN:**

BUENO	REGULAR	MALO
X		

  
FIRMA DEL EVALUADOR

## ANEXO N°8 BASE DE DATOS

### VARIABLE 1: CLIMA INSTITUCIONAL

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	Total
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	
2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	100
3	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114
4	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	3	3	2	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	72
5	2	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	67
6	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	92
7	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	114
8	2	3	3	1	1	5	3	1	2	5	1	2	2	1	1	2	2	5	3	3	2	2	2	1	1	3	3	3	1	2	68
9	3	3	3	3	3	1	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	95
10	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	5	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102
11	4	4	4	3	3	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	108
12	4	5	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	119
13	4	4	5	4	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	117
14	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	5	5	119
15	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	3	5	3	3	2	3	88
16	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	115
17	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
19	4	4	4	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94
20	4	4	3	3	3	2	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	109
21	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	108





78	3	3	3	3	4	3	4	4	5	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	7	3	3	2	99
79	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
80	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	92
81	4	4	3	3	5	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	101	
82	5	4	3	1	3	3	5	2	3	3	2	3	4	3	2	4	5	5	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	5	4	4	104
83	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	1	4	2	107
84	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	3	3	4	3	2	5	4	3	4	3	4	2	2	2	4	4	4	5	4	5	111	
85	4	4	4	3	3	2	5	4	5	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	115	
86	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	136
87	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
89	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	90
90	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	85	
91	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102
92	5	5	4	4	4	2	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	133
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	84
94	4	5	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	101	
95	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	137
96	3	2	3	3		2	2	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	3	80	
97	5	5	4	3	4	1	4	2	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	1	4	4	5	4	4	4	114	
98	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	
99	4	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	90	
100	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	2	4	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	91	
101	3	3	3	3	4	3	4	4	5	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	7	3	3	2	99	
102	4	4	4	3	3	2	5	4	5	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	115	











## ANEXO 9 CONSTANCIA DE PERMISOS



“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

Camaná, 14 de diciembre del 2017

**OFICIO N° 001- IYCG-YVHP-2017**

Señor(a) : Mg. ANA MARIA ALARCÓN DELGADO  
Directora de la IE “Nuestra Señora de la Candelaria”

Pte.-

ASUNTO : PERMISO PARA LA APLICACION DE UN CUESTIONARIO A DOCENTES

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. para saludarla cordialmente a nombre de las tesis abajo mencionadas; así mismo **SOLICITARLE AUTORIZACION**, para la aplicación de un cuestionario a los docentes de la I.E. la cual nos ayudará a desarrollar nuestra tesis para obtener el grado de Maestro, con el trabajo de investigación titulado “Clima institucional y desempeño laboral de una Institución Educativa en Camaná 2017”

Sin otro particular aprovecho la ocasión para reiterar las muestras de mi especial consideración y estima personal a Ud.

Atentamente

  
.....  
YOLANDA VILMA HUAMANI PACO

  
.....  
IRIS YESENIA CARAZAS GAMARRA





**INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE GESTIÓN PRIVADA  
"NUESTRA SEÑORA DE LA CANDELARIA"**

CONGREGACIÓN DE RELIGIOSAS FRANCISCANAS DE LA INMACULADA CONCEPCIÓN  
"La Familia FIC en camino a la Santidad"



**CONSTANCIA**

Mg. Ana María Alarcón Delgado, Directora de la I.E.S. "Nuestra Señora de la Candelaria", que suscribe;

**HACE CONSTAR:**

Que las Docentes: **IRIS YESENIA CARAZAS GAMARRA** y **YOLANDA VILMA HUAMANI PACO**, realizaron la aplicación de un cuestionario a los docentes de nuestra Institución Educativa, con la finalidad de obtener el grado de Maestro, según el trabajo de investigación titulado "*Clima Institucional y desempeño laboral de una Institución Educativa en Camaná - 2017*", culminando dicha aplicación con gran éxito y aceptación.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime conveniente.

Camaná, 20 de diciembre del 2017



Ana Alarcón D  
Mg. Ana María Alarcón Delgado  
DIRECTORA  
I.E. NUESTRA SEÑORA DE LA CANDELARIA

## ARTÍCULO CIENTÍFICO

### 1. TITULO:

Clima institucional y desempeño laboral de las Instituciones Educativas en Camaná 2018

### 2. AUTORAS

2.1. Nombre de la autora: Br. Yolanda Vilma Huamaní Paco,

E-mail: yolvi99\_09@hotmail.com

2.2. Nombre de la autora: Br. Iris Yesenia Carazas Gamarra

E-mail: icarazasgamarra@gmail.com

2.3. Filiación Institucional: Universidad Cesar vallejo

### 3. RESUMEN

El objetivo fue, determinar si existe relación entre el clima institucional y desempeño laboral de las Instituciones Educativas Camaná 2018, cuya muestra universal o población censal, es de 102 docentes, descriptiva, correlacional, cualitativa transversal.

En la primera variable de clima institucional se tiene un nivel bueno con un 60%, y regular con un 32%, los docentes, se encuentran en un ambiente que favorece, la comunicación, motivación, confianza y participación entre sus miembros, facilitando la realización de actividades de las sesiones de aprendizaje y el cumplimiento de los objetivos de cada institución educativa, así también los datos encontrados en la segunda variable de desempeño laboral, el nivel es muy bueno con un 75%, los docentes cumplen efectivamente sus funciones, realizan las actividades que se les encarga y desarrollan sesiones de aprendizaje efectivas y eficaces para los estudiantes.

Como conclusión: Existe una relación positiva, entre el clima institucional y el desempeño laboral ya que el valor de correlación es 0.213\*, teniendo un valor de significancia asintótica bilateral  $p$  menor al 0.05 en ambas variables.

### 4. PALABRAS CLAVES:

Clima, institución, desempeño, laboral, docente.

### 5. ABSTRACT

The objective was to determine the relationship between the institutional climate and work performance of a Camaná Educational Institution 2018, whose census sample is 102 teachers, descriptive, correlational, qualitative transversal.

In the first variable of institutional climate is a good level with 60%, and regular with 32%, teachers, are in an environment that favors communication, motivation, trust and participation among its members, facilitating the completion of activities of the learning sessions and the fulfillment of the objectives of each educational institution, as well as the data found in the second variable of work performance, the level is very good with 75%, the teachers effectively perform their functions,

perform the activities that are commissioned and develop effective and effective learning sessions for students.

In conclusion: There is a positive relationship between the institutional climate and work performance since the correlation value is 0.213 \*, having a value of bilateral asymptotic significance p less than 0.05 in both variables.

#### 6. KEYWORDS:

Climate, institution, performance, work, teaching.

#### 7. INTRODUCCIÓN

El tema de estudio es Clima institucional y desempeño laboral de las Instituciones Educativas en Camaná 2018, de acuerdo a las líneas de investigación pertenece a gestión y calidad educativa, cuya muestra universal o población censal, es de 102 docentes, descriptiva, correlacional, cualitativa transversal, el presente trabajo se justifica, porque se encuentra encaminada a contribuir al desarrollo de la educación, porque es un análisis de la práctica, experiencia y destreza del docente, como componente la educación que desempeñamos, como docentes.

Tiene trascendencia social, ya que contribuye con en que el desempeño docente y el clima institucional, viene a ser un factor muy importante, trascendental y significativos sobre todo muy necesario para mantener una buena relación entre sus trabajadores, o docentes.

Permite desarrollar en los docentes un sentido de responsabilidad, trabajo dinámico, sentido de pertenencia y de deber por lo que su desempeño será de calidad profesional óptima.

El presente trabajo se encuentra respaldado por la teoría de Goncalves, (2000), "un buen clima organizacional proporciona en los docentes ciertas conductas y diligencias organizacionales que provocan, cambios en las conductas y actitudes, cualidades en los colaboradores de las instituciones" (p.19), Menarguez, (2004), quien expresaba que el clima institucional no existe, sin un buen desempeño laboral, y todas las acciones se deben trabajar, y cumplir, de manera conjunta o en equipo y que se pueda respaldar la visión, misión, objetivos de las instituciones educativas, además, tenemos a Medina, (2018), en el análisis que demuestra que, a mayor clima organizacional, mayor ocurrencia en el desempeño de los docentes, que el clima no obstaculiza en su desempeño

En cuanto a los resultados de las variables encontramos que, en la primera variable de clima institucional se tiene un nivel bueno con un 60%, y regular con un 32%, los docentes de las instituciones educativas, viven en un ambiente que favorece la comunicación, motivación, confianza y participación entre sus miembros, facilitando la realización de actividades de las sesiones de aprendizaje y el desempeño de los objetivos de cada institución educativa, así también los datos encontrados en la segunda variable de desempeño laboral, el nivel es muy bueno con un 75%, los docentes cumplen efectivamente sus funciones, realizan las actividades que se les encarga

y desarrollan sesiones de aprendizaje efectivas y eficaces para los estudiantes, así también, se tiene un nivel bueno con un 12%, existen también casos dentro de las categorías mala y muy mala siendo 4% en cada una de ellas.

Dada la correlación de Pearson, entre las variables clima institucional y desempeño laboral, se determinó que, entre éstas, existe una relación positiva significativa, con un valor de correlación de 0.213, asumiendo un valor de significancia asintótica bilateral P menor al 0.05, por lo que se acepta la hipótesis de la investigación que afirma que existe una relación positiva entre el clima institucional y el desempeño laboral de una institución educativa en Camaná 2018.

Datos que se ven respaldado por Luengo, (2013), que indica que existe, una relación significativa entre las variables, concluyendo que existe una relación alta y significativa entre las variables, puesto que a medida que aumentan los valores de la variable clima organizacional aumentará de forma significativa los valores de la variable desempeño laboral.

A su vez también Mendoza, (2011) y Patiño, (2014), ambos demostraron que existe una relación positiva, directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente, cosa que como conclusión de nuestro trabajo fue equivalente y análogo, a los trabajos que nos precedieron. la importancia de nuestro trabajo radica, que cuando existe un buen clima organizacional franco, genuino, interactivo, mejora el desempeño docente, hecho que va a provocar, que los estudiantes mejoren su rendimiento académico además por encontrarse encaminados a resarcir los valores de la organización, que debe examinarse, desde las labores diarias, hasta los planes de capacitación, desarrollo del docente, aumentar la posibilidad, el mejor ambiente o clima institucional, de satisfacción tanto personal como profesional.

## 8. METODOLOGIA

El diseño de la presente investigación tipo de estudio es no experimental, de carácter cuantitativo, de alcance descriptivo de diseño transeccional de nivel correlacional, para ambas variables se ha utilizado la encuesta, los resultados procesados a través de software SPSS, luego se ha empleado la estadística descriptiva mediante medidas estadísticas, se ha utilizado el coeficiente de correlación de r de Pearson, la población total fue de 102, muestra universal o población censal, docentes de las instituciones educativas Ángel de la Guarda y Nuestra Señora de la Candelaria, de Camaná.

En cuanto al instrumento se utilizaron cuestionarios para ambas variables, en cuanto a la primera variable de clima institucional, su autor es Martin (1999), trabajo con 4 dimensiones del clima de trabajo, agrupados en cuatro grandes factores comunicación, motivación, confianza y participación, haciéndose un total de 30 preguntas, su clasificación y valores de la escala es, Muy alto (5), Alto (4), Regular (3), Bajo, (2), Muy bajo (1), con este propósito, se usó análisis del coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach = 0.949.

Respecto a la segunda variable, en la segunda variable de desempeño laboral, Valdés (2004), valor del coeficiente Alfa de Cronbach = 0.992, el test está constituido por 26 ítems distribuidos en cinco, responsabilidad en el desempeño laboral, capacidades pedagógicas, emocionalidad, relaciones interpersonales, resultados de su labor, sus baremos y calificación es como sigue, totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), en desacuerdo (2), totalmente en desacuerdo (1).

## 9. RESULTADOS

Los resultados obtenidos en la presente investigación, tiene como objetivo, determinar si existe relación entre el clima institucional y desempeño laboral de las Instituciones Educativas Camaná 2018, en cuanto a los resultados de las variables encontramos que, en la primera variable de clima institucional se tiene un nivel bueno con un 60%, y regular con un 32%, los docentes de las instituciones educativas, viven en un ambiente que favorece la comunicación, motivación, confianza y participación entre sus miembros, facilitando la realización de actividades de las sesiones de aprendizaje y el desempeño de los objetivos de cada institución educativa, en cuanto al clima institucional, dentro de la dimensión llamada comunicación, se tiene un nivel bueno con un 62%, irregular con un 32%, los docentes logran comunicarse efectivamente mostrando respeto aceptación por las opiniones de los demás, teniendo en cuenta que existen espacios y horarios que favorecen la comunicación no entrega de mensajes entre esta procura no ocultarse información, así también vemos que la dimensión de confianza, el nivel es regular con un 50% y bueno con un 36% los docentes no confían del todo en sus colegas, en sus directivos sin embargo se notan niveles de sinceridad que facilitan la creación de lazos y cumplimiento de compromisos favoreciendo el clima institucional dentro de las instituciones educativas.

así también los datos encontrados en la segunda variable de desempeño laboral, el nivel es muy bueno con un 75%, los docentes cumplen efectivamente sus funciones, realizan las actividades que se les encarga y desarrollan sesiones de aprendizaje efectivas y eficaces para los estudiantes, así también, se tiene un nivel bueno con un 12%, existen también casos dentro de las categorías mala y muy mala siendo 4% en cada una de ellas, con respecto a la dimensión de desempeño laboral dentro de la dimensión responsabilidad en el desempeño laboral el nivel es muy bueno con un 73% y bueno con un 12% los docentes cumplen sus obligaciones y funciones de acuerdo a la programación curricular propuesta por el Ministerio de Educación y por la institución y llevan a cabo todas las actividades que son parte del cronograma anual. Así también en la dimensión relaciones interpersonales, se tiene un nivel muy bueno con un 73% y bueno con un 14%, el comportamiento de los docentes dentro de las instituciones educativas es apropiado y van de acuerdo a los reglamentos determinados por el Ministerio de educación y por las políticas de la



institución. Hallándose una correlación de Pearson, entre las variables clima institucional y desempeño laboral, se determinó que entre éstas existe una relación positiva significativa, con un valor de correlación de 0.213, asumiendo un valor de significancia asintótica bilateral P menor al 0.05, por lo que se acepta la hipótesis de la investigación que afirma que existe una relación positiva entre el clima institucional y el desempeño laboral de una institución educativa en Camaná 2018.

## 10. DISCUSION

En la presente trabajo de investigación su objetivo fue determinar si existe relación entre el clima institucional y desempeño laboral de las Instituciones Educativas Camaná 2018, para lo cual nos planteamos, que existe una relación positiva, entre el clima institucional y desempeño laboral, llegando a los siguientes resultados, se determinó que entre éstas, existe una relación positiva significativa, con un valor de correlación de 0.213\*, asumiendo un valor de significancia asintótica bilateral P, menor al 0.05, por lo que se acepta la hipótesis de la investigación que afirma que existe una relación positiva entre el clima institucional y el desempeño laboral, trabajo que se ve contrastado por el trabajo de, Medina, (2018), en el análisis que demuestra que, a mayor clima organizacional, mayor ocurrencia en el desempeño de los docentes, que el clima no obstaculiza en su desempeño al contrario se ve respaldado, también nos vemos respaldados por Menarguez, (2004), quien expresaba que el clima institucional no existe, sin un buen desempeño laboral, y todas las acciones se deben trabajar, y cumplir, de manera conjunta o en equipo y que se pueda respaldar la visión, misión, objetivos de las instituciones educativas.

En cuanto a los resultados de las variables encontramos que, en la primera variable de clima institucional se tiene un nivel bueno con un 60%, y regular con un 32%, los docentes de las instituciones educativas, viven en un ambiente que favorece la comunicación, motivación, confianza y participación entre sus miembros, facilitando la realización de actividades de las sesiones de aprendizaje y el desempeño de los objetivos de cada institución educativa, así también los datos encontrados en la segunda variable de desempeño laboral, el nivel es muy bueno con un 75%, los docentes cumplen efectivamente sus funciones, realizan las actividades que se les encarga y desarrollan sesiones de aprendizaje efectivas y eficaces para los estudiantes, así también, se tiene un nivel bueno con un 12%, existen también casos dentro de las categorías mala y muy mala siendo 4% en cada una de ellas.

Datos que también resaltan en el trabajo de Luengo, (2013), que indican una relación significativa entre las variables, concluyendo que existe una relación, alta y significativa entre las variables, puesto que a medida que aumentan los valores de la variable clima organizacional aumentará de forma significativa los valores de la variable desempeño laboral. A su vez también Mendoza, (2011) y Patiño, (2014), ambos demostraron que existe una relación positiva, directa y significativa entre

el clima organizacional y el desempeño docente, cosa que como conclusión de nuestro trabajo fue equivalente y análogo, a los trabajos que nos precedieron.

Nos sentimos teóricamente respaldados por Alves, (2000), cuando nos indica que el clima es el conocimiento que tienen los trabajadores del entorno donde laboran, manteniendo un buen nivel de comunicación, manteniendo un ambiente agradable, con sensación de satisfacción, respetando sus derechos y la de los demás, con sentido de pertenencia hacia el lugar donde realizan sus tareas diarias, estos son algunos de los elementos o componentes que se requiere para realizar una labor productiva eficiente, eficaz y de calidad en el desempeño laboral.

Así también a Sandoval, (2004), precisaba que, el buen clima de una institución educativa, se encuentra establecida en las mejores formas de las relaciones interpersonales, entre sus directivos, docentes, estudiantes, deben, tener claras las normas, reglamentos que van a regular esas relaciones, en incentivar los valores, erradicando la discriminación, estos son algunos de los elementos que hace que se constituyan un buen clima en la institución educativa

Finalmente, la investigación es importante, en la medida que se encuentra encaminada a contribuir al desarrollo de la educación, como componente que va ligado a la explicación de cómo se da, responsabilidad en el trabajo, identificación con los objetivos de la institución y las buenas relaciones entre sus trabajadores.

## 11. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se ha determinado que existe una correlación entre las variables estudiadas en el presente trabajo de investigación que son: el Clima Institucional y el Desempeño Laboral dentro de las instituciones educativas de Camaná, lo que demuestra que al incrementarse el nivel del Clima Institucional esto influirá positivamente en el Desempeño Laboral de los docentes que laboran en dichas instituciones educativas.

SEGUNDA: Se concluye que; el clima institucional, es bueno con un 60%, y en un 32%, es regular, lo que nos indica que dentro de la institución educativa se vive en un ambiente que favorece la comunicación entre los docentes y directivos, así como de los alumnos la motivación para la realización de las actividades la confianza para entrar las relaciones adecuadas incluyendo la participación de los diferentes actores y miembros de la institución como parte del desarrollo de las actividades curriculares.

TERCERA: Se concluye que; el desempeño laboral tiene un nivel muy bueno con un 75%, es decir los docentes cumplen efectivamente sus funciones, realizan las actividades que se les encarga y desarrollan sesiones de aprendizaje efectivas y eficaces para los estudiantes, transmitir efectivamente sus conocimientos utilizando, herramientas y metodología que facilita la enseñanza

adoptando una actitud positiva y proactiva que favorece las relaciones interpersonales dentro de la institución, así como también alcanzaran estándares de evaluación adecuados para verificar el progreso académico de los alumnos, también se alcanzó, un nivel bueno con un 12%, pero también existen también casos dentro de las categorías mala y muy mala siendo 4% en cada una de ellas.

CUARTA: Se concluye que existe una relación positiva entre el clima institucional y el desempeño laboral de las Instituciones Educativas en Camaná 2018, ya que el valor de correlación es 0.213\*, teniendo un valor de significancia asintótica bilateral  $p$  menor al 0.05 es decir qué entre mejor sea el nivel de clima institucional dentro de la institución educativa de Camaná mejor será el nivel de Desempeño Laboral de los docentes.

## 12. REFERENCIAS

Alves, J. (9 de Setiembre de 2000). *Liderazgo y clima organizacional*. Obtenido de <http://www.buenastareas.com/ensayos>.

Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. s.l.: Ed. sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).

Luengo, Y. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educacion inicial*. Maracaibo - Venezuela : Universidad del Zulia.

Medina, A. (2018). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán - Quito*. Quito - Ecuador: Universidad Andian Simos Bolívar.

Menarguez, J. (2004). *Descripción del clima organizacional en equipos de atención primaria de una comunidad autonoma*. Madrid - España: Ed. Fundación Index.

Mendoza, A. (2011). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 9 - Callao*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.

Patiño, L. (2014). *el clima Organizacional y el desempeño docente en las Instituciones educativas de Camaná 2014*. Arequipa: Universidad César Vallejo.

Sandoval, C. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. s.l.: Ed. Hitos de las Ciencias Económico Administrativas.

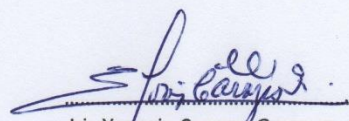
## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Iris Yesenia Caracas Gamarra, DNI: 30423103, egresada, de la Maestría, en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con el artículo titulado: Clima institucional y desempeño laboral de las Instituciones Educativas en Camaná 2018.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) 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.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Arequipa, junio 2018

  
Iris Yesenia Caracas Gamarra  
DNI: 30423103



## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Br. Yolanda Huamani Paco, con DIN 30422472, egresada, de la Maestría, en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con el artículo titulado: Clima institucional y desempeño laboral de las Instituciones Educativas en Camaná 2018.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) 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.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Arequipa, junio 2018

  
.....  
Yolanda Vilma Huamani Paco  
DNI: 30422472