



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Clima laboral y el desempeño docente en una Unidad Educativa de
Santa Elena, 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Villalva Rivera, Yilia Evelyn (ORCID: 0000-0002-9532-7414)

ASESOR:

Dr. Ulloa Parravicini, César Eduardo (ORCID: 0000-0002-0127-157X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo principalmente a nuestro creador, Dios, por darme la oportunidad de cumplir mis sueños,

A mis hijos, por ser mi mayor inspiración día a día.

A mi madre, que a pesar de la distancia siempre está pendiente de mí.

A mi novio, por ser también mi inspiración y una parte muy importante en mi vida.

A la Universidad César Vallejo, por romper fronteras y brindar grandes oportunidades a personas de diferente nacionalidad.

A mi asesor de tesis, por todas sus enseñanzas,

Y a todas las personas que formaron parte de este gran reto.

Agradecimiento

Agradezco a Dios todopoderoso, por darme principalmente vida y salud para continuar con mis sueños, también por darme la inteligencia necesaria para lograr mis metas y objetivos propuestos.

A mis hijos, por toda su comprensión al estar ausente en momentos especiales para ellos.

A mi madre, por todo el amor y apoyo incondicional en momentos difíciles.

A mi novio, por motivarme a lograr mis metas, por el gran apoyo que me da y por estar siempre a mi lado.

A la Universidad César Vallejo, por abrirme sus puertas y darme la oportunidad de seguirme formando como profesional.

A mi asesor de tesis, por saber orientarme en la elaboración del proyecto,

Y a todas las personas que me apoyaron para llegar hasta el final de este camino.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y Operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos Éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la Población.	15
Tabla 2. Tabla Cruzada Clima Laboral - Desempeño Docente.	19
Tabla 3. Tabla Cruzada Liderazgo - Desempeño Docente.	20
Tabla 4. Tabla Cruzada Comunicación Interna - Desempeño Docente.	21
Tabla 5. Acondicionamiento Físico - Desempeño Docente.	22
Tabla 6. Tabla Cruzada Clima Laboral - Capacidad Pedagógica.	23
Tabla 7. Tabla Cruzada Clima Laboral - Responsabilidad Profesional.	24
Tabla 8. Tabla Cruzada Clima Laboral - Relaciones Interpersonales.	25
Tabla 9. Prueba De Normalidad De La Hipótesis General.	26
Tabla 10. Correlaciones Clima Laboral y Desempeño Docente.	26
Tabla 11. Prueba De Normalidad.	27
Tabla 12. Correlaciones Dimensión Liderazgo y Desempeño Docente.	27
Tabla 13. Prueba De Normalidad.	28
Tabla 14. Correlaciones Comunicación Interna y Desempeño Docente.	28
Tabla 15. Prueba de Normalidad.	29
Tabla 16. Correlaciones Acondicionamiento Físico y Desempeño Docente.	29
Tabla 17. Prueba De Normalidad.	29
Tabla 18. Correlaciones Clima Laboral y Capacidad Pedagógica.	30
Tabla 19. Prueba De Normalidad.	30
Tabla 20. Correlaciones Clima Laboral y Responsabilidad Profesional.	31
Tabla 21. Prueba De Normalidad	32
Tabla 22. Correlaciones Clima Laboral y Las Relaciones Interpersonales.	32

Índice de gráficos

Gráfico 1. Relación entre Clima Laboral y Desempeño Docente.	19
Gráfico 2. Relación entre Liderazgo y Desempeño Docente.	20
Gráfico 3. Relación entre Comunicación Interna y Desempeño Docente.	21
Gráfico 4. Relación entre Acondicionamiento Físico y Desempeño Docente.	22
Gráfico 5. Relación entre Clima Laboral y Capacidad Pedagógica.	23
Gráfico 6. Relación entre Clima Laboral y Responsabilidad Profesional.	24
Gráfico 7. Relación entre Clima Laboral y Relaciones Interpersonales.	25

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado “Clima Laboral y Desempeño Docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020”, con el objetivo de determinar la relación entre Clima Laboral y Desempeño Docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

La investigación es de tipo cuantitativo con un diseño no experimental, con alcance temporal transversal y un nivel correlacional. La población y muestra para este trabajo fue de 40 docentes, que es el total de la institución educativa. Se utilizó como técnica la encuesta, aplicando un cuestionario como instrumento el mismo que fue validado por expertos, y logró determinar que el clima laboral se correlaciona con el desempeño docente, ya que se pudo establecer un nivel de significancia inferior a 0,05, logrando demostrar que el clima laboral de una Unidad Educativa de Santa Elena tiene relación con el desempeño de los docentes que laboran en la misma. Se pudo comprobar que el 41, 7% de docentes indicó que el clima laboral es favorable y esto coincide con el desempeño docente en un nivel eficiente y así mismo el 75, 0% de los docentes manifestó que el clima es poco favorable y el desempeño docente es poco eficiente.

Palabras claves: relación, clima laboral, desempeño docente.

Abstract

The present research work entitled "Work Climate and Teaching Performance in an Educational Unit of Santa Elena, 2020", with the aim of determining the relationship between Work Climate and Teaching Performance in an Educational Unit of Santa Elena, 2020.

The research is quantitative with a non-experimental design, with a transversal temporal scope and a correlational level. The population and sample for this work was 40 teachers, which is the total for the educational institution. The survey was used as a technique, applying a questionnaire as an instrument that was validated by experts, and it was possible to determine that the work environment is correlated with teaching performance, since it was possible to establish a level of significance lower than 0.05, achieving demonstrate that the work environment of an Educational Unit of Santa Elena is related to the performance of the teachers who work in it. It was found that 41.7% of teachers indicated that the work environment is favorable and this coincides with teacher performance at an efficient level and likewise 75.0% of teachers stated that the climate is unfavorable and performance teacher is not very efficient.

Keywords: relationship, work environment, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual y a nivel mundial se ha considerado que todas las personas necesitan desempeñarse de manera correcta en sus puestos de trabajo y en los cargos asignados, pero también es importante que para un buen desempeño exista un buen clima laboral, ya que sabemos que al no existir un buen ambiente de trabajo el rendimiento de cada miembro no va a ser igual ni efectivo para la organización o institución.

En toda institución educativa, se debe brindar un clima laboral agradable y acogedor, ya que debe ofrecer grandes satisfacciones, de tal manera que todos sus colaboradores sientan que hay respeto, confianza, solidaridad y armonía, quizá sean elementos que no se puedan observar, pero que son reales y que facilitan la convivencia y más que nada el buen desempeño de todos sus miembros.

Con respecto a los antes mencionado, el clima laboral tiene relación con la educación, a través situaciones que se dan de manera interna y externa que exigen variaciones muy importantes, los mismos que se enfocan en responder con satisfacción las demandas de una sociedad que con el tiempo cambia y exige mucho más, lo que conlleva a que las instituciones educativas realicen grandes esfuerzos para mejorar y lograr brindar una educación de calidad, teniendo que hacer una reestructuración en las estrategias del para manejar recursos y especialmente los recursos humanos.

Como antecedentes a nivel internacional en Perú, en una investigación realizada por (Bobadilla, 2017) en la tesis con relación al clima organizacional y desempeño laboral, la cual fue desarrollada con el método cuantitativo con un diseño no experimental, en donde investigó a 104 docentes, entre hombres y mujeres como muestra de los institutos de tecnológicas superiores, obtuvo como conclusión que el buen clima laboral tiene influencia positiva para que los integrantes del plantel se desempeñen de manera adecuada.

En los antecedentes nacionales puedo mencionar a (Gonzalez, 2019) con la investigación relacionada con la evaluación del clima laboral y la incidencia en el desempeño docente, estudio de metodología cuantitativa descriptiva, transversal, con diseño no experimental y un contraste de hipótesis de correlación, donde

investigó 30 unidades educativas como muestra, obteniendo la conclusión que existe relación importante del clima laboral y el desempeño docente.

En el antecedente local (Borbor, 2018) con la investigación que hace referencia a gestión del talento humano con el desempeño docente, investigación desarrollada bajo la metodología deductiva, investigación que se desarrolló bajo la metodología deductiva, con enfoque cuantitativo, aplicó un estudio correlacional, no experimental y transversal, donde se investigó a 43 docentes, la conclusión que obtuvo fue que hay una relación muy relevante que incide de manera positiva en la gestión del talento humano y el desempeño docente.

La problemática investigada en el presente trabajo de investigación: ¿Cuál es la relación entre clima laboral y desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020?; los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación entre liderazgo y desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020?, ¿Cuál es la relación entre comunicación interna y desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020?, ¿Cuál es la relación entre acondicionamiento físico y desempeño docente de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020?, ¿Cuál es la relación entre clima laboral y capacidad pedagógica en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020?, ¿Cuál es la relación entre clima laboral y responsabilidad profesional en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020? y ¿Cuál es la relación entre clima laboral y relaciones interpersonales de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020?

Este trabajo de investigación realizó un análisis profundo acerca de la situación entre clima laboral en la actualidad y la relación con el desempeño docente, el mismo que permitió conocer la apreciación que tienen los docentes acerca del clima laboral que viven en la institución. Así mismo, se identificó los aspectos que contribuirán para mantener a los docentes motivados y comprometidos con la institución para potenciar todas las áreas y alcanzar un mayor nivel de participación, teniendo un clima laboral más agradable para todos.

Así mismo, el objetivo general que se planteó fue: Determinar la relación entre clima laboral y desempeño docente en una unidad Educativa de Santa Elena, 2020. Y los específicos: Determinar la relación entre liderazgo y desempeño docente en una

Unidad Educativa en Santa Elena, 2020; Determinar la relación entre comunicación interna y desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020; Determinar la relación entre acondicionamiento físico y desempeño docente de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020; Determinar la relación entre clima laboral y capacidad pedagógica en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020; Determinar la relación entre clima laboral y responsabilidad profesional en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020 y Determinar la relación entre clima laboral y relaciones interpersonales en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

La hipótesis general que se planteó es H_i : Existe relación entre clima laboral y desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020; H_o : No existe relación entre clima laboral y desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020; de la misma forma las hipótesis específicas planteadas H_1 : Existe relación entre liderazgo y desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020; H_{o1} : No existe relación entre liderazgo y desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020; H_2 : Existe relación entre comunicación interna y desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020; H_{o2} : No existe relación entre comunicación interna y desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020; H_3 : Existe relación entre acondicionamiento físico y desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020; H_{o3} : No existe relación entre acondicionamiento físico y desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020; H_4 : Existe relación entre clima laboral y capacidad pedagógica en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020; H_{o4} : No existe relación entre clima laboral y capacidad pedagógica en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020; H_5 : Existe relación entre clima laboral y responsabilidad profesional en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020; H_{o5} : No existe relación entre clima laboral y responsabilidad profesional en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020; H_6 : Existe relación entre clima laboral y relaciones interpersonales en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020; H_{o6} : No existe relación entre clima laboral y relaciones interpersonales en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional (Barriga, 2016) con la teoría desarrollada a partir del clima organizacional con el desempeño de los docentes en la universidad Jaime Bausate de Mesa, indica que la conducta de los colaboradores no es la suma de factores presentes, sino que está supeditada a las percepciones que posee el trabajador sobre ellos. La investigación fue de diseño correlacional explicativa, la población fue de 80 docentes; para la consolidación de los antecedentes fue necesario aplicar la indagación, como instrumento de investigación se aplicó el cuestionario. Los resultados fueron procesados en la hoja de cálculo de Excel, donde según los datos obtenidos fue posible concluir la relación del clima organizacional y el desempeño de los docentes, el talento humano también tiene relación en el desempeño de los docentes, el diseño organizacional está relacionado al desempeño del docente, la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente. Con estos resultados la conclusión general es que el clima organizacional está relacionado al desempeño docente.

De acuerdo a (Pastrana, 2017) en su trabajo de titulación sobre la relación del clima organizacional y el desempeño de los docentes del Instituto Cultural Peruano Norteamericano, cuando se refiere al clima laboral menciona que está compuesto por el conglomerado de percepciones que comparten los que integran una organización relacionada a lo laboral, el clima propio de la organización y las relaciones interpersonales que se dan en él, considerando que cada elemento dentro de ella puede tener o no una percepción diferente del clima en función a sus condiciones particulares. De diseño investigativo cuantitativa tipo correlacional cuya población estuvo conformada por 43 de los 94 docentes del instituto, se usó el aplicativo SPSS22 para procesar estadísticamente los datos obtenidos en el proceso, como técnica la encuesta y de instrumento el cuestionario, de ahí que es posible establecer: las condiciones actuales del clima de la institución no son buenas y presentan errores significativos en las cuatro dimensiones que la integran manifestaron de que el clima organizacional afecta en el desempeño.

En el plano nacional (Narea & Paez, 2015) en el estudio del clima organizacional con la incidencia en el desempeño directivo y en los docentes en la escuela Obando Pacheco, acerca del correcto desempeño indican que todo profesional debe tener

las habilidades y actitudes y así confirmar el logro de aprendizajes esperados en los estudiantes. Trabajo de diseño investigativo descriptivo prospectivo, cuya población estuvo comprendida por 8 individuos, para el procesamiento de datos se usó una hoja de cálculo de Excel, la encuesta fue la técnica empleada y el cuestionario fue el instrumento que permitieron determinar: el clima organizacional resulta poco cómodo para los profesores del plantel dado el escaso compañerismo y presencia de subgrupos desde donde surgen malos comentarios consolidando un ambiente poco acogedor y el desempeño laboral de profesores se ve influenciado por el pésimo liderazgo del equipo directivo, lo cual merma la motivación al momento de desarrollar sus labores.

De acuerdo a (Medina, 2017) en el trabajo con relación al clima organizacional y su incidencia en el desempeño de docentes de la U.E. Santo Domingo Guzmán, se refiere a la valoración del desempeño docente puntualizando que debe ser una sucesión en la gestión, contemplando desde las actividades cotidianas hasta la creación de un plan que consista en el desarrollo personal lo cual potencia la posibilidad de alcanzar los éxitos de la organización. Esta tuvo un diseño investigativo descriptivo correlacional, la población fue el total de los profesores de la institución. Para procesar esta información se empleó el aplicativo SPSS, como técnica se empleó la encuesta y el cuestionario como instrumento, de esta forma se estableció de que el clima organizacional tiene influencia en el desempeño docente, que la medición en el clima organizacional está sustentada en lo que perciben los colaboradores, lo cual varía entre lo que un individuo percibe y el otro sobre el mismo aspecto.

En el plano local (Torres & De la Cruz, 2015), acerca del clima organizacional y la incidencia con el desempeño laboral en los docentes en la Unidad Educativa Muey , al referirse al clima organizacional sostienen que éste se compondrá en una fusión entre motivaciones y percepciones que se traducen en opiniones que emiten los individuos pertenecientes al plantel. Proyecto investigativo de diseño descriptivo prospectiva donde la población se constituyó por 1431 personas con una muestra de 172 individuos, para el tratamiento de la información se recurrió a una hoja de cálculo en Excel, se utilizó como técnica la encuesta y el cuestionario de instrumento, de ahí que se puede concluir que la Unidad Educativa Muey es una

institución de prestigio ubicada en el cantón Salinas que forma parte de la Provincia de Santa Elena, donde no se ha creado un clima organizacional adecuado, siendo las causas: la carencia de Liderazgo lo que no aportaba a que exista una planificación y organización adecuada, provocando estancamiento en el desarrollo de las actividades; la insatisfacción laboral producto de un ambiente inadecuado y el poco reconocimiento en las actividades realizadas de forma efectiva.

(Lainez, 2019) en su trabajo de graduación hace referencia del clima organizacional con el desempeño de los docentes de una Unidad Educativa, al referirse al desempeño docente indica que está ligado a ciertos factores que actúan como generadores o impulsores motivacionales permitiendo el buen desempeño y la disponibilidad profesional y personal, aplicadas a la responsabilidad social, su trabajo fue de diseño transversal correlacional causal con una población constituida por 58 profesores, la técnica que aplicó fue la encuesta y un cuestionario con instrumento, se obtuvieron las conclusiones siguientes: teniendo alto el nivel de clima organizacional existirá un mejor desempeño docente, el espacio físico es bueno y de existir condiciones ambientales apropiadas el desempeño docente será el mejor.

En Ecuador (Vera, 2018) en la investigación en relación al clima laboral con el desempeño de los docente de la ciudad de Milagro, misma que planteó el objetivo principal de determinar la relación entre clima laboral y el desempeño de docentes, donde la muestra estaba compuesta de un total de 30 educadores del plantel. El estudio fue descriptivo y relacional, aplicó como técnica la encuesta para el acopio de información. Se concluye que los docentes presentan un nivel bueno con referencia al desempeño, que en su mayoría coincide con un clima laboral regular. Hay una tendencia que si hay mayor nivel en el clima laboral se logra un mejor desempeño. En los resultados el 47,4% de los docentes consideró que su desempeño es regular en relación al clima, en cambio un 36,8% manifestó que su desempeño en relación al clima laboral es bueno.

En Ecuador (Campos, 2018) en la investigación acerca del clima laboral y la calidad del desempeño docente en una Unidad Educativa en Guayaquil, tuvo como objetivo principal el establecer la relación entre el clima laboral con la calidad del desempeño de los docentes en la jornada nocturna en una institución educativa.

Como muestra en este trabajo se tomó a 50 catedráticos; con un estudio descriptivo y correlacional, aplicó como instrumento el cuestionario para recolectar la información. Obtuvo como conclusión que un 70% del personal docente encuestado calificaron al clima laboral y desempeño docente con un nivel alto; en cambio en su análisis inferencial en la tabla número 7, comprobó que la relación no fue significativa en las variables del estudio.

En Perú (Torres E. , 2014) en su investigación del clima organizacional con el desempeño laboral de las instituciones educativa bolivarianas de Puno, tuvo como principal objetivo conocer el nivel de correlación que hay entre clima organizacional con el desempeño laboral. La muestra estuvo compuesta por 133 docentes, donde el estudio fue descriptivo y correlacional, aplicando la técnica del cuestionario en la recolección de información. Pudo determinar que hay 5% de significancia existiendo una positiva relación ($r=0,828$) y una significativa ($t=16,90$) del clima organizacional con el desempeño laboral.

Así, en referencia a los trabajos académicos que se expusieron en reciprocidad con las variables que integran la hipótesis de trabajo las mismas que corresponden a las variables de estudio se expusieron teorías, conceptos y criterios que sustenten el presente proyecto investigativo.

(Bordas, 2016) en su trabajo teórico publicado en el libro Gestión estratégica del clima laboral, sostiene que el clima laboral y el contexto que integra la organización condicionan el desempeño de las actividades, el logro de las metas y los niveles de satisfacción mental de sus integrantes (pág. 32). Esta teoría pone de manifiesto que el clima laboral determina de manera positiva o negativa el desempeño del personal que forma parte de alguna organización social.

También (Pace, 1968) en su teoría del clima laboral sostiene que el clima laboral debe ser entendido sobre todo como una “cualidad” del contexto sociocultural de toda organización social, la misma que interactúa con cada uno de sus integrantes e inciden en su comportamiento final. De esta forma se pone en prueba la importancia que tiene el clima laboral al momento de condicionar los resultados que se obtienen como resultado de la interacción que realizan cada uno de los integrantes de la organización social, pues de acuerdo a esta teoría el clima laboral

es esa cualidad que precisa la calidad de los resultados que se llegan a obtener durante un determinado proceso.

En este sentido (Denison, 1996) con su teoría diferencia entre cultura organizacional y clima organizacional sostiene que el criterio de clima laboral hace alusión a los factores ambientales que se perciben de forma consciente por los individuos que integran las organizaciones, los cuales están sujetos procesos de control internos traducidos en normas y pautas de comportamiento (pág. 623) De esta forma la teoría expuesta señala como “factores ambientales” aquellos elementos que son percibidos por los colaboradores de una determinada organización, además va más allá al señalar que dichos “factores” se entienden luego como pautas de comportamiento.

De esta forma, explicadas las principales teorías que guardan relación con la variable independiente clima laboral se logró identificar que la que más le alinea al trabajo investigativo es aquella expuesta por Denison, así al definir la variable independiente será posible poner de manifiesto las opiniones de varios autores que se ajustan lo suficiente al criterio explicado por referido autor.

De esta forma, (Hall, 1996) sostiene en su teoría que el clima organizacional tiene que ser abordado como un conglomerado de particularidades del ambiente laboral, las mismas que se intuyen directa o indirectamente dentro de la organización por cada uno de sus integrantes lo cual constituye una verdadera fuerza que termina incidiendo en el desempeño del colaborador.

Likert en su teoría de clima laboral citado por (Brunet, 1987) hace mención al hecho que la conducta de los trabajadores que conforman una determinada organización es el resultado de la actuación del nivel administrativo, así como además de las condiciones presentes en el contexto organizacional que perciben a consecuencia de su interacción cotidiana, por tanto, la reacción existente estaría condicionada por la percepción que se tiene del mismo.

Es así que, a partir de las conceptualizaciones que se expusieron, y como punto de partida el criterio de diversos autores se consideró al clima laboral como el conglomerado de factores que incide en mayor o menor grado en el desempeño final de los colaboradores. Todo esto da lugar a la consideración de diversas

dimensiones las cuales varios autores a través de sus teorías las han estudiado y contextualizado a partir del contexto individual. Por este motivo y con el propósito de desarrollar un análisis detallado del clima laboral del objeto de estudio es preciso revisar las dimensiones estudiadas por varios autores.

(Likert, 1967), en su teoría del clima laboral consideró las dimensiones del método de mando; las características de las fuerzas motivacionales, características de procesos comunicativos, características de procesos influyentes, características de procesos para tomar decisiones, los procesos de planificación y sus características, los procesos de control y sus características, objetivos de rendimiento y perfeccionamiento.

También (Litwin & Stringer, 1968) en un análisis desde otra perspectiva mencionan varios aspectos que forman parte del clima laboral como son la estructura de la organización, las responsabilidades individuales, las remuneraciones, los riesgos y la toma de decisiones y por último el apoyo y tolerancia a los conflictos.

(Bowers & Taylor, 1972), en su estudio acerca del clima laboral en las organizaciones sociales señalan 5 dimensiones que son: iniciación de cambios tecnológicos, los recursos humanos, la comunicación, la motivación y por último el tomar decisiones.

(Brunet, 1987) luego de analizar varios factores propios de finales del siglo veinte plantea 4 dimensiones específicas que son: autonomía individualizada, estructura del puesto y su grado, la recompensa y sus tipos, consideración, agradecimiento y así mismo el apoyo.

El presente proyecto se apegó a ciertas dimensiones las cuales han sido consideradas de acuerdo a las teorías expuestas por los autores citados y que se enmarcan dentro de los objetivos, hipótesis y características propias de la realidad que será estudiada. En la variable clima laboral como dimensiones a considerar se tiene: liderazgo, comunicación interna y acondicionamiento físico.

Al liderazgo se lo define como cualidades de la personalidad y la capacidad que favorece el control y así mismo la guía de los demás individuos. Por otro lado, es preciso que aparezca también en los diferentes niveles jerárquicos, puesto que el liderazgo cualesquiera sean sus características y potencialidades va a influir en la

persona, en el grupo y en la dinámica institucional. (Estrada S. , 2006) Dentro del estudio se consideran los siguientes indicadores: características del liderazgo, manejo de conflictos, niveles de planificación estratégica y valoración de los logros

La comunicación interna encierra toda acción de comunicación que sucede en instituciones en la que se dirigen al público interno, esta comprende diversos canales, medios, estrategias y programas comunicativos. Se define por la interrelación que se logra entre los colaboradores que forman parte de la organización y el objetivo principal de la misma debe ser el de integrar, movilizar y comprometer a sus miembros con los objetivos. (Graverán, 2017) Los indicadores que establecidos son: conocimiento de los objetivos institucionales, uso de medios de comunicación, participación y manejo de la información.

El acondicionamiento físico es necesario que sea agradable y que se adapte a las diferentes situaciones, de esta manera se logra motivar o incitar a que la comunidad educativa descubra y admire, así mismo que sus miembros se emocionen y logren asimilar en la cotidianidad de sus actividades, no dando lugar a situaciones que perjudiquen el ambiente de trabajo. (Loughlin, 1995). Para el presente estudio los indicadores son: calidad de los espacios utilizados por los docentes, acondicionamiento de las aulas y la accesibilidad al centro educativo.

Pero la siguiente variable que compone la hipótesis de trabajo es la variable dependiente desempeño docente, sobre ella se expusieron las teorías donde se sustentan las bases del presente proyecto de investigación. (Munchisky, 2002), en su teoría sobre Psicología aplicada en el trabajo señala que el desempeño es sinónimo de comportamiento e incluye actividades relevantes que permiten el logro de los objetivos institucionales y puede ser valorados en función de lo que ciertamente es realizable. (pág. 38) Por otro lado (Montalvo, 2011) dice que el desempeño docente determina la calidad del trabajo con el que se espera sea realizada la tarea del profesor, mide cualidades tales como: género, conductas laborales, la puntualidad, el comportamiento, la disposición para el trabajo, la disciplina y el compromiso con la institución (pág. 81)

(Espinoza, Vilca, & Pariona, 2014) en su informe de resultados acerca del desempeño docente indican que es la actividad pedagógica aplicada por el docente

con sus estudiantes durante la clase, empleando un sinnúmero de metodologías y estrategias, dirigidas a conseguir éxito con sus propuestas académicas. Por otro lado, (Flores, 2003) al referirse al desempeño docente señala que es una meta alcanzable a través de evaluaciones continuas y espacios formativos, lo cual ha de ser entendido por parte del equipo como oportunidades. En este sentido Chacha (2009) hace mención a las funciones irrenunciables a las que está llamado el docente: función curricular, didáctica, evaluadora, tutorial y formación permanente.

(Hervis, 2018) en su estudio acerca del desempeño del docente indica que éste se manifiesta mediante el accionar desarrollado por el profesorado en su desempeño profesional (pág. 18), lo que está conectado a su diario accionar como docente, lo cual suma a los resultados al momento de lograr las metas institucionales, todo aquello exige el desarrollo de habilidades profesionales durante su etapa de formación académica para garantizar el correcto desempeño al desarrollar su labor. Es que la etapa de preparación para el desempeño del personal docente tiene sus inicios en los estudios de pregrado, pues desde esos instantes se le ofrece condiciones apropiadas para su formación como etapa previa a su futura labor. En este tema, (Parra, 2000) sostiene que la etapa de pregrado define puntos decisivos para formar una actitud ante la profesión y fortalecer las bases del futuro desempeño (p. 32).

(Diaz, 2009) partiendo desde su experticia en el mundo de la pedagogía realiza una valoración del desempeño y la conceptualiza como prácticas de trabajo buenas en las clases, también como colaborar en el desarrollo de la institución y además el deseo y preocupación de superación como docente (pág. 16). (Alvarado, 2006) sostiene que el desempeño docente permite poner en evidencia el rendimiento y comportamiento del profesional de la educación durante un ciclo específico, con el fin de que se promueva con respecto al desarrollo de la institución (eficaz y eficiente), como el particular (desarrollo propio), lo cual es un derecho de todo colaborador (pág.88).

Es así como surgió la idea que el educador es un trabajador en la educación; en este sentido los conceptos de desempeño van encaminados al entendimiento de los factores decisivos de los procesos. De esta forma (Klingner & Nalbandian, 2002), manifiestan que cada teoría explica la relación entre la motivación y la

capacidad en el desempeño, de la misma forma su vinculación entre la satisfacción en el trabajo y su rendimiento (pág.252). Para alcanzar un adecuado desempeño docente con altos niveles de eficacia y eficiencia, y una vez revisada las teorías que la sustenta se consideró el análisis de las siguientes dimensiones: capacidad pedagógica del docente, su responsabilidad profesional y sus relaciones sociales con la comunidad educativa.

Capacidad pedagógica, al respecto (Krutetski, 1989) la conceptualiza como aquel conglomerado de aspectos individuales psicológicos de personalidad los cuales responden a ciertos de los requisitos de las actividades pedagógicas y que condicionan para dominar alguna actividad con éxito (pág. 335). En este sentido se la debe entender como una de las habilidades más complejas, que requieren apropiada formación y el dominio de habilidades por parte del educador. Para el estudio se han considerado los siguientes indicadores: formación académica, experiencia docente, evaluación de desempeño, manejo de tics.

Responsabilidad profesional, de acuerdo con (Pinaya, 2005) debe estar relacionada con su actuación y aplicación en la práctica los objetivos institucionales que guía la educación de los estudiantes. (pág. 70), en este sentido se considera la idea que la responsabilidad profesional de los profesores está relacionada con la forma en que cumple con cada una de sus responsabilidades asignadas, con el grado de cumplimiento de las normativas institucionales y del órgano regulador, así como el grado de compromiso con su formación continua. En el presente proyecto se han considerado los siguientes indicadores: cumplimiento y formación continua.

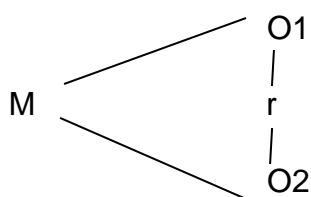
Relaciones interpersonales, según (García, 1996) dentro del quehacer pedagógico están incluidos procesos relativos a la enseñanza aprendizaje plenamente organizados, encaminados en la construcción de la personalidad; aquí se definen todo tipo de relaciones entre docentes y discentes de manera recíproca (pág. 14). En el contexto de estas relaciones no es posible prescindir de cada uno de los que conforman una comunidad educativa, así mismo la relación profesor y estudiantes, organizaciones internas y organizaciones sociales, así como con la familia. Para esto, en el presente proyecto se han definido los siguientes indicadores de relación a: estudiantes, los padres de familia, directivos, compañeros y la comunidad local.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En este trabajo se aplicó el enfoque de tipo cuantitativo. De esta forma se obtuvo la metodología más adecuada que permitió comprender el mundo tan complejo de acuerdo a las experiencias que viven las personas en ese contexto. La investigación que se aplicó es una investigación cuantitativa, de un nivel de correlación logrando determinar la relación entre clima laboral y desempeño docente.

Con el siguiente esquema:



Dónde:

M= 40 Docentes de una Unidad Educativa de Santa Elena

O1= V1 Clima laboral

O2= V2 Desempeño docente

r= Relación entre las variables

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Clima Laboral

De acuerdo con (Gestiopolis, 2018), que menciona en su artículo sobre clima laboral, que se comprende como una agrupación de atributos relativos permanentes en un ambiente concreto de trabajo que perciben, sienten o experimentan quienes forman una organización y tienen influencia de manera especial en su conducta. En la variable clima laboral se ha considerado las dimensiones:

Liderazgo:

Características del liderazgo

-Manejo de conflictos

- Niveles de planificación estratégica
- Valoración de los logros

Comunicación interna:

- Conocimiento de los objetivos institucionales
- Uso de medios de comunicación
- Participación y manejo de la información.

Acondicionamiento físico:

- Calidad de los espacios utilizados por los docentes
- Acondicionamiento de las aulas
- La accesibilidad al centro educativo.

Variable 2: Desempeño docente

De acuerdo con lo que manifiesta (Estrada L. , 2013), sobre el desempeño docente que es el eje principal en todo proceso de una formación en un sistema de educación formal. En esta variable se tomó como dimensiones e indicadores los siguiente:

Capacidad pedagógica:

- Formación académica
- Experiencia docente
- Evaluación de desempeño
- Manejo de tics.
- **Responsabilidad profesional:**
 - Cumplimiento
 - Formación continua.
- **Relaciones interpersonales:**
 - Estudiantes, los padres de familia, los directivos, compañeros y la comunidad local

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Según (Otzen & Manterola, 2017), manifiestan que la población enmarca un conjunto determinado de personas que están en un contexto específico y que comparten características semejantes siendo este uno de los aspectos más

relevantes en un proceso de estudio. La población de esta investigación la conformó 40 personas (docentes), distribuidos así:

Tabla 1. Distribución de la Población.

DOCENTES	CANTIDAD
MASCULINO	21
FEMENINO	19
TOTAL	40

Fuente: Departamento de Talento Humano de la U.E.S.P
Elaboración propia

Muestra

De acuerdo a lo que indican (Hueso & Cascant, 2012), indican que es un subconjunto de personas que son seleccionados de la población en estudio, a fin de que se investigue que sobre la muestra se pueda obtener los resultados del total de la población .

En esta investigación se tomó el total de los docentes de la institución.

Muestreo

Aun existiendo una fórmula para calcular un modelo para pequeñas poblaciones, en virtud de la tesis se recurrirá a un muestreo censal en donde es tomada la totalidad de los docentes. Así mismo, (Serrano, 2018) puntualizó que es un diseño que asegura las estimaciones con precisión y confianza respecto a la población total.

Criterios de inclusión

Los docentes, sin excepción alguna de la U.E.S.P

Criterios de exclusión:

Los del área administrativa y servicio de la unidad educativa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

Según (Rodríguez, 2016), los métodos de recaudación de datos es la parte más útil del diseño investigativo; la misma que hace relación al método, condiciones y el

lugar donde se recolectan los datos. Al momento de efectuar trabajos investigativos es muy importante la técnica a seguir ya que esta indica que pasos seguir para alcanzar un resultado por consiguiente asume un atributo funcional y operativo. La recaudación de los datos se trata del empleo de diferentes tipos de metodologías e instrumentos que pueden recurrir los investigadores para realizar sus proyectos.

Instrumentos de recolección de datos

Según mencionó (Ruíz, 2015), que los instrumentos para medición deben ser precisos, o en su defecto deben indicar lo que nos interesa medir con mucha eficiencia y más que nada mucha facilidad. Los instrumentos que se emplearán en cualquier momento de la investigación, tienen la intención de escrutar información que será adecuada para una investigación.

Como metodología de recaudación de datos en este proyecto, se requirió de una encuesta de base estructurada que para (Fábregues, Meneses, & Rodríguez, 2016), es una de las herramientas principales de entre los tipos de entrevista ya que se recolecta información mediante los diferentes mecanismos de persuasión en las personas encuestadas. Esta forma de encuesta se caracteriza por la uniformidad de las posibles respuestas a las preguntas además de permitir poco o ningún intervalo de disímiles posibles réplicas y como instrumento se realizará un cuestionario y una ficha de observación. Las interrogantes se describirán con respuesta cerradas y se usará la escala de Likert, esta proporción para (Ibañez, 2018), la define como pedir a una persona que indique el grado de acuerdo o desacuerdo en cada ítem bajo una determinada escala donde siendo la suma de las calificaciones de manera individual representa la actitud global, es decir de la población, debido a que la escala es de fácil comprensión y proceso. Los instrumentos que se aplicarán son una encuesta para cada variable en estudio a los docentes de la U.E.S.P.

Con la aplicación de la encuesta se buscó lograr describir la percepción de cada docente sobre el clima laboral y de qué forma se relaciona con su desempeño en la institución. Se consideró que es la mejor herramienta para hacer esta investigación.

3.5. Procedimientos

Se encuestó a la población y muestra de la U.E.S.P, se aplicó un cuestionario para los docentes con 20 items en la variable de clima laboral y de la misma forma 20 items en la variable de desempeño docente.

Se cumplirá con el siguiente procedimiento:

- Elaboración de los instrumentos.
- Solicitar autorización a la rectora de la institución.
- Socialización del trabajo de investigación a los docentes.
- Aplicación de la encuesta.
- Análisis de la información.

3.6. Método de análisis de datos

Como los datos fueron cuantitativos se tuvo que crear la base de datos para realizar el respectivo procesamiento de información, se utilizó programas informáticos como Microsoft EXCEL 2013 y la versión 22 del SPSS, los mismos nos presentaron tablas y gráficos según la naturaleza de las variables y así mismo de sus dimensiones. Se verificó en los instrumentos su confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, teniendo como resultado 0,828 en el clima laboral y 0,884 para el desempeño docente.

A través de la estadística descriptiva se evaluaron y describieron los datos obtenidos de la respectiva muestra sin generalizar. Se ilustran tablas con los respectivos porcentajes e interpretaciones. Además, para la evaluación inferencial se realizaron pruebas estadísticas como: la r de Pearson la cual permitió determinar el tipo de relación de las variables y las dimensiones, en la t de student empleada en la comprobación para validar la hipótesis.

3.7. Aspectos Éticos

Para la aplicación del respectivo instrumento de la investigación, se pidió la autorización a través de un documento a la rectora de la Unidad Educativa San Pablo. De la misma forma se dio a conocer a todo el personal docente sobre la investigación que se está realizando y se informó que se garantizará la protección y la confidencialidad tanto de su identidad y de la información proporcionada.

Se indicó además que toda la información que se recolecte será de uso exclusivo para la investigación.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Objetivo General

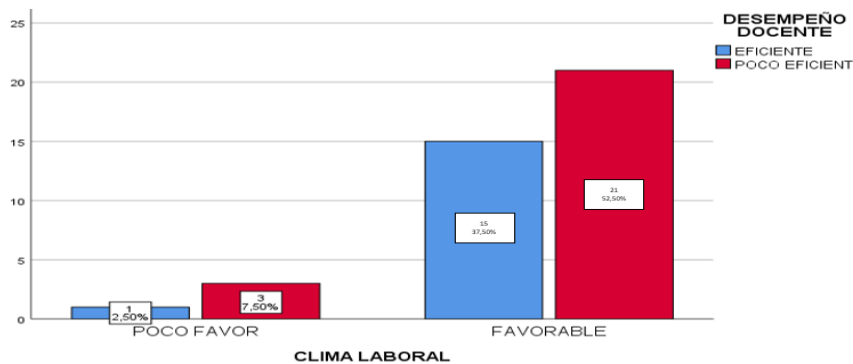
Determinar la relación entre clima laboral y desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

Tabla 2. Tabla Cruzada Clima Laboral - Desempeño Docente.

		DESEMPEÑO DOCENTE			
		POCO EFICIENTE	EFICIENTE	Total	
CLIMA LABORAL	POCO FAVOR	Recuento	3	1	4
		% dentro de CLIMA LABORAL	75,0%	25,0%	10,0%
	FAVORABLE	Recuento	21	15	36
		% dentro de CLIMA LABORAL	52,5%	37,5%	90,0%
Total		Recuento	24	16	40
		% dentro de CLIMA LABORAL	60,0%	40,0%	100,0%

Fuente: Resultados de los cuestionarios aplicados
Elaboración propia

Gráfico 1. Relación entre Clima Laboral y Desempeño Docente.



Fuente: Resultados de los cuestionarios aplicados
Elaboración propia

Interpretación

La tabla número 2, nos muestra lo siguiente: 32,50% (15) de docentes manifiestan que el clima laboral en la U.E.S.P. es favorable, coincidiendo con el desempeño docente en un nivel eficiente. También es notable que los catedráticos coinciden en un 7,50% (3), que el clima laboral es poco favorable y que el desempeño docente es poco eficiente.

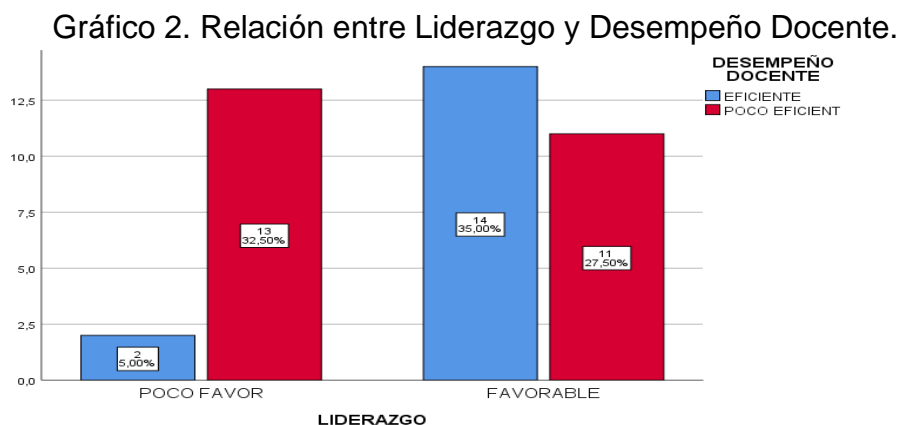
Objetivo específico 1

Determinar la relación entre liderazgo y desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

Tabla 3 Tabla Cruzada Liderazgo - Desempeño Docente.

		DESEMPEÑO DOCENTE			
		POCO EFICIENT	EFICIENTE	Total	
LIDERAZGO	POCO FAVOR	Recuento	13	2	15
		% del total	32,5%	5,0%	37,5%
	FAVORABLE	Recuento	11	14	25
		% del total	27,5%	35,0%	62,5%
Total		Recuento	24	16	40
		% del total	60,0%	40,0%	100,0%

Fuente: Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados
Elaboración propia



Fuente: Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados
Elaboración propia

Interpretación

La tabla número 3, nos muestra lo siguiente: el 35% (14) de docentes manifestaron que el liderazgo en la U.E.S.P. es favorable, coincidiendo con el desempeño docente en un nivel eficiente. También es notable que los catedráticos coinciden en un 32,5% (13) que el clima laboral es poco favorable y que el desempeño docente es poco eficiente.

Objetivo específico 2

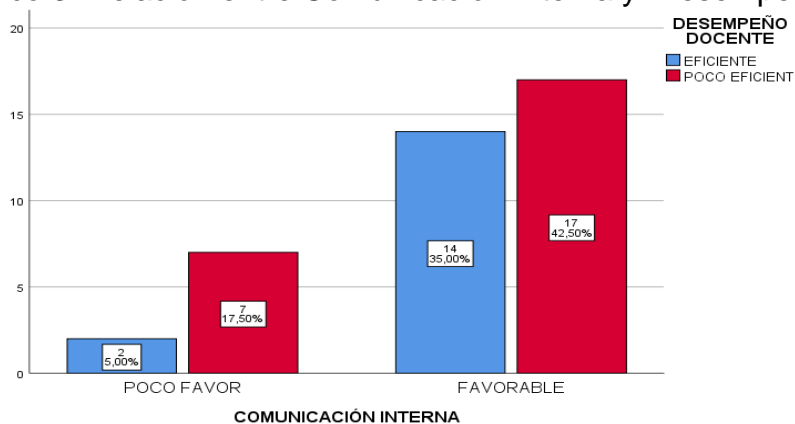
Determinar la relación entre comunicación interna y desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa, 2020

Tabla 4. Tabla Cruzada Comunicación Interna - Desempeño Docente.

		DESEMPEÑO DOCENTE			
			POCO EFICIENTE	EFICIENTE	Total
COMUNICACIÓN INTERNA	POCO FAVOR	Recuento	7	2	9
		% del total	17,5%	5,0%	22,5%
	FAVORABLE	Recuento	17	14	31
		% del total	42,5%	35,0%	77,5%
Total		Recuento	24	16	40
		% del total	60,0%	40,0%	100,0%

Fuente: Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados
Elaboración propia

Gráfico 3. Relación entre Comunicación Interna y Desempeño Docente.



Fuente: Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados
Elaboración propia

Interpretación

La tabla número 4, nos muestra lo siguiente: que el 35,0% (14) de docentes manifiestan que la comunicación interna en la U.E.S.P. es favorable, coincidiendo con el desempeño docente en un nivel eficiente. También es notable que los catedráticos coinciden en un 17,0% (7) que el clima laboral es poco favorable y que el desempeño docente es poco eficiente.

Objetivo específico 3

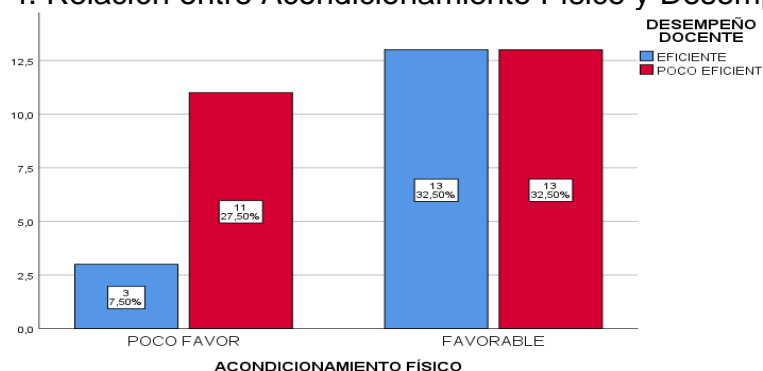
Determinar la relación entre acondicionamiento físico y desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

Tabla 5. Acondicionamiento Físico - Desempeño Docente.

		DESEMPEÑO DOCENTE			
			POCO EFICIENTE	EFICIENTE	Total
ACONDICIONAMIENTO FÍSICO	POCO FAVOR	Recuento	11	3	14
		% del total	27,5%	7,5%	35,0%
	FAVORABLE	Recuento	13	13	26
		% del total	32,5%	32,5%	65,0%
Total		Recuento	24	16	40
		% del total	60,0%	40,0%	100,0%

Fuente: Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados
Elaboración propia

Gráfico 4. Relación entre Acondicionamiento Físico y Desempeño Docente.



Fuente: Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados
Elaboración propia

Interpretación

La tabla número 5, nos muestra los siguiente: el 32,5% (13) de docentes manifiestan que el acondicionamiento físico en la U.E.S.P. es favorable, coincidiendo con el desempeño docente en un nivel eficiente. También es notable que los catedráticos coinciden en un 27,5,0% (11) que el acondicionamiento físico es poco favorable y el desempeño docente es poco eficiente.

Objetivo específico 4

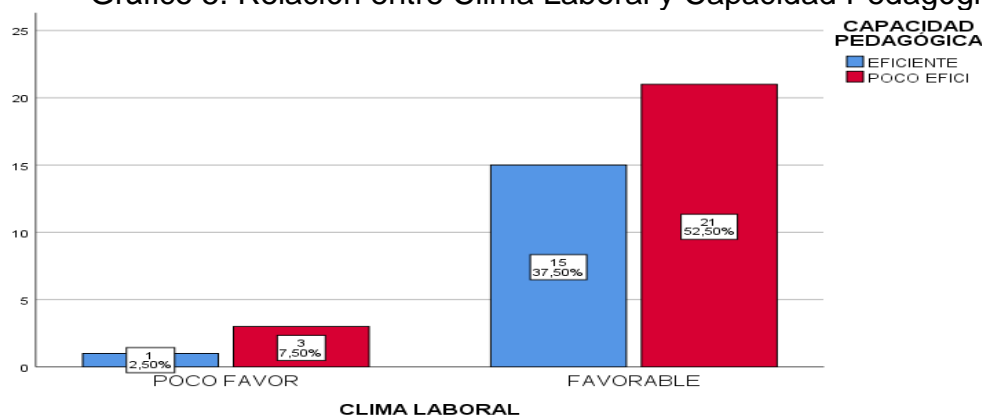
Determinar la relación entre clima laboral y capacidad pedagógica en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

Tabla 6. Tabla Cruzada Clima Laboral - Capacidad Pedagógica.

		CAPACIDAD PEDAGÓGICA			
		POCO		Total	
		EFICIENTE	EFICIENTE		
CLIMA LABORAL	POCO FAVOR	Recuento	3	1	4
		% del total	7,5%	2,5%	10,0%
	FAVORABLE	Recuento	21	15	36
		% del total	52,5%	37,5%	90,0%
Total	Recuento	24	16	40	
	% del total	60,0%	40,0%	100,0%	

Fuente: Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados
Elaboración propia

Gráfico 5. Relación entre Clima Laboral y Capacidad Pedagógica.



Fuente: Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados
Elaboración propia

Interpretación

La tabla número 6, nos muestra lo siguiente: que el 37,5% (15) de los docentes manifestaron que el clima laboral en la U.E.S.P. es favorable, coincidiendo con la capacidad pedagógica en un nivel eficiente. También es notable que los catedráticos coinciden en un 7,5% (3) que el clima laboral es poco favorable y la capacidad pedagógica es poco eficiente.

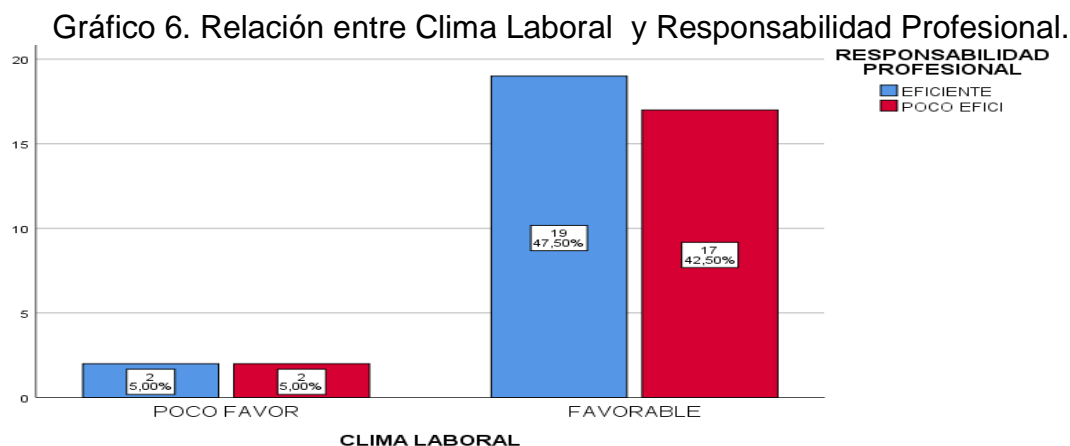
Objetivo específico 5

Determinar la relación entre clima laboral y responsabilidad profesional en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

Tabla 7. Tabla Cruzada Clima Laboral - Responsabilidad Profesional.

		RESPONSABILIDAD PROFESIONAL			
		POCO EFICI	EFICIENTE	Total	
CLIMA LABORAL	POCO FAVOR	Recuento	2	2	4
		% del total	5,0%	5,0%	10,0%
	FAVORABLE	Recuento	17	19	36
		% del total	42,5%	47,5%	90,0%
Total	Recuento	19	21	40	
	% del total	47,5%	52,5%	100,0%	

Fuente: Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados
Elaboración propia



Fuente: Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados
Elaboración propia

Interpretación

La tabla número 7, nos muestra los siguiente: el 47,5% (21) de docentes manifiestan que el clima laboral en la U.E.S.P. es favorable, coincidiendo con la responsabilidad profesional en un nivel eficiente. También es notable que los catedráticos coinciden en un 5,0% (2) que el clima laboral es poco favorable y la responsabilidad profesional es poco eficiente.

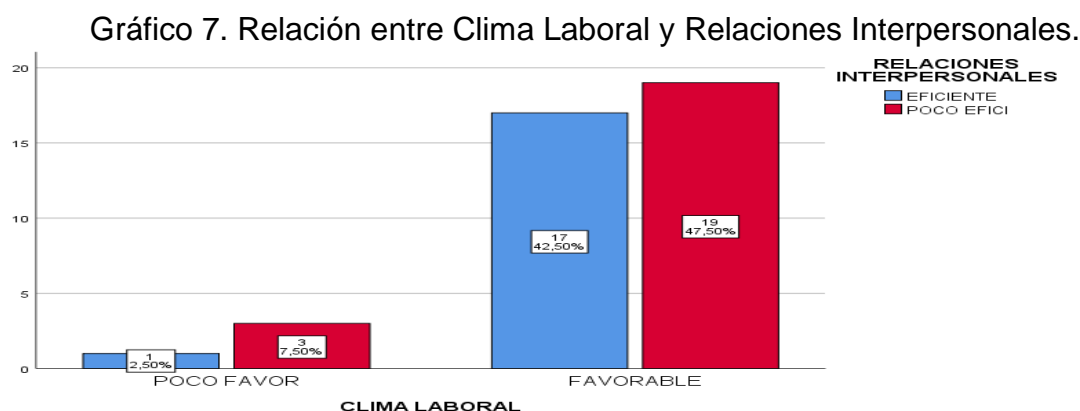
Objetivo específico 6

Determinar la relación entre clima laboral y relaciones interpersonales en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

Tabla 8. Tabla Cruzada Clima Laboral - Relaciones Interpersonales.

		RELACIONES INTERPERSONALES			
			POCO EFICI	EFICIENTE	Total
CLIMA LABORAL	POCO FAVOR	Recuento	3	1	4
		% del total	7,5%	2,5%	10,0%
	FAVORABLE	Recuento	19	17	36
		% del total	47,5%	42,5%	90,0%
Total		Recuento	22	18	40
		% del total	55,0%	45,0%	100,0%

Fuente: Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados
Elaboración propia



Fuente: Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados
Elaboración propia

Interpretación

La tabla número 8, nos muestra lo siguiente: que el 42,5% (17) de docentes manifestaron que el clima laboral en la U.E.S.P. es favorable, coincidiendo con las relaciones interpersonales en un nivel eficiente. También es notable que los catedráticos coinciden en un 27,5% (11) que el clima laboral es poco favorable y las relaciones interpersonales es poco eficiente.

Resultados inferenciales

Hipótesis general

Hi: Existe relación entre clima laboral y desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

Ho: No existe relación entre clima laboral y desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

Tabla 9. Prueba De Normalidad De La Hipótesis General.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1 CLIMA LABORAL	,803	40	,000
V2 DESEMPEÑO DOCENTE	,845	40	,000

Fuente: Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados
Elaboración propia

Tabla 10. Correlaciones Clima Laboral y Desempeño Docente.

		V1 CLIMA LABORAL	V2 DESEMPEÑO DOCENTE
V1 CLIMA LABORAL	Correlación de Pearson	1	,586**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
V2 DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,586**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

Fuente: Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados
Elaboración propia

Interpretación:

La tabla número 9 nos da los resultados obtenidos en la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk en las variables clima laboral y desempeño docente en donde la significancia es $P=0,000 < 0,05$ evidenciando que los datos indican que no siguen una distribución normal, por tanto para conocer el nivel de correlación se emplea el coeficiente de Pearson; en la tabla 10 se puede apreciar que los resultados del nivel de correlación en el clima laboral y el desempeño docente indica que es moderada, es directa y significativa al nivel Sig. (0,000) que al ser $<0,05$ es considerada correlación entre las variables, de esta forma, mediante el análisis se puede manifestar que existe relación entre el clima laboral y el desempeño docente, aceptando la hipótesis principal y rechazando la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 1

H_1 : Existe relación entre liderazgo y desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020

Tabla 11. Prueba De Normalidad.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
D1 LIDERAZGO	,866	40	,001
V2 DESEMPEÑO DOCENTE	,845	40	,000

Fuente: Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados
Elaboración propia

Tabla 12. Correlaciones Dimensión Liderazgo y Desempeño Docente.

		V2 DESEMPEÑO DOCENTE	
		D1 LIDERAZGODOCENTE	
D1 LIDERAZGO	Correlación de Pearson	1	,562**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
V2 DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,562**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Fuente: Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados
Elaboración propia

Interpretación:

La tabla número 11 nos da los resultados obtenidos en la prueba de normalidad Shapiro-Wilk en la dimensión liderazgo y la variable 2 desempeño docente en donde la significancia es $P=0,001$ y $0,000 < 0,05$ evidenciando que los datos indican que no siguen una distribución normal, por tanto para conocer el nivel de correlación se emplea el coeficiente de Pearson; en la tabla 12 se puede apreciar que los resultados del nivel de correlación entre liderazgo y desempeño docente es moderada, es directa y significativa al nivel Sig. (0,000) que al ser $<0,05$ es considerada correlación entre las variables, de esta forma, a través del análisis se puede manifestar que existe relación entre el liderazgo con el desempeño docente, aceptando la hipótesis planteada y rechazando la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 2

H_2 : Existe relación entre comunicación interna y desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

Tabla 13. Prueba De Normalidad.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
D2 COMUNICACIÓN INTERNA	,936	40	,026
V2 DESEMPEÑO DOCENTE	,845	40	,000

Fuente: Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados
Elaboración propia

Tabla 14. Correlaciones Comunicación Interna y Desempeño Docente.

		D2 COMUNICACIÓN INTERNA	V2 DESEMPEÑO DOCENTE
D2 COMUNICACIÓN INTERNA	Correlación de Pearson	1	,389*
	Sig. (bilateral)		,013
	N	40	40
V2 DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,389*	1
	Sig. (bilateral)	,013	
	N	40	40

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

Fuente: Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados
Elaboración propia

Interpretación:

La tabla número 13 nos da los resultados obtenidos en la prueba de normalidad Shapiro-Wilk en la dimensión comunicación interna y la variable 2 desempeño docente en donde la significancia es $P=0,026$ y $0,000 < 0,05$ evidenciando que los datos indican que no siguen una distribución normal, por tanto para conocer el nivel de correlación se emplea el coeficiente de Pearson; en la tabla 14 se puede apreciar que los resultados del nivel de correlación entre comunicación interna y desempeño docente es baja, es directa y significativa al nivel Sig. (0,013) que al ser $<0,05$ es considerada correlación entre las variables, de esta forma, a través del análisis se puede manifestar que existe relación de la comunicación interna con el desempeño docente, aceptando la hipótesis planteada y rechazando la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 3

H_3 : Existe relación entre acondicionamiento físico y desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

Tabla 15. Prueba de Normalidad.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
D3 ACONDICIONAMIENT O FÍSICO	,866	40	,000
V2 DESEMPEÑO DOCENTE	,845	40	,000

Fuente: Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados
Elaboración propia

Tabla 16. Correlaciones Acondicionamiento Físico y Desempeño Docente.

		D3 ACONDICIONA MIENTO FÍSICO	V2 DESEMPEÑO DOCENTE
D3 ACONDICIONAMIENT O FÍSICO	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 40	,413** ,008 40
V2 DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,413** ,008 40	1 40

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

Fuente: Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados
Elaboración propia

Interpretación:

La tabla número 15 nos da los resultados obtenidos en la prueba de normalidad Shapiro-Wilk en la dimensión acondicionamiento físico y la variable 2 desempeño docente en donde la significancia es $P=0,000$ y $0,000 < 0,05$ evidenciando que los datos indican que no siguen una distribución normal, por tanto para conocer el nivel de correlación se emplea el coeficiente de Pearson; en la tabla 16 se puede apreciar que los resultados del nivel de correlación entre acondicionamiento físico y desempeño docente es moderada, es directa y significativa al nivel Sig. (0,008) que al ser $< 0,05$ es considerada correlación entre las variables, de esta forma, a través del análisis se puede manifestar que existe relación del acondicionamiento físico con el desempeño docente, aceptando la hipótesis planteada y rechazando la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 4

H_4 Existe relación entre clima laboral y capacidad pedagógica en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020

Tabla 17. Prueba De Normalidad.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1 CLIMA LABORAL	,803	40	,000
D01 CAPACIDAD PEDAGÓGICA	,840	40	,000

Fuente: Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados
Elaboración propia

Tabla 18. Correlaciones Clima Laboral y Capacidad Pedagógica.

		V1 CLIMA LABORAL	D01 CAPACIDAD PEDAGÓGICA
V1 CLIMA LABORAL	Correlación de Pearson	1	,603**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
D01 CAPACIDAD PEDAGÓGICA	Correlación de Pearson	,603**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Fuente: Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados
Elaboración propia

Interpretación:

La tabla número 17 nos da los resultados obtenidos en la prueba de normalidad Shapiro-Wilk en la variable 1 clima laboral y la dimensión capacidad pedagógica en donde la significancia es $P=0,000$ y $0,000 < 0,05$ evidenciando que los datos indican que no siguen una distribución normal, por tanto para conocer el nivel de correlación se emplea el coeficiente de Pearson; en la tabla 18 se puede apreciar que los resultados del nivel de correlación entre clima laboral y capacidad pedagógica es alta, es directa y significativa al nivel Sig. (0,000) que al ser $<0,05$ es considerada correlación entre las variables, de esta forma, a través del análisis se puede manifestar que existe relación del clima laboral con la capacidad pedagógica, aceptando la hipótesis planteada y rechazando la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 5

H_5 Existe relación entre clima laboral y responsabilidad profesional en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020

Tabla 19. Prueba De Normalidad.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1 CLIMA LABORAL	,803	40	,000
D02 RESPONSABILIDAD PROFESIONAL	,856	40	,000

Fuente: Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados
Elaboración propia

Tabla 20. Correlaciones Clima Laboral y Responsabilidad Profesional.

		V1 CLIMA LABORAL	D02 RESPONSABILIDAD PROFESIONAL
V1 CLIMA LABORAL	Correlación de Pearson	1	,572**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
D02 RESPONSABILIDAD PROFESIONAL	Correlación de Pearson	,572**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Fuente: Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados
Elaboración propia

Interpretación:

La tabla número 19 nos da los resultados obtenidos en la prueba de normalidad Shapiro-Wilk en la variable 1 clima laboral y la dimensión responsabilidad profesional en donde la significancia es $P=0,000$ y $0,000 < 0,05$ evidenciando que los datos indican que no siguen una distribución normal, por tanto para conocer el nivel de correlación se emplea el coeficiente de Pearson; en la tabla 20 se puede apreciar que los resultados del nivel de correlación entre clima laboral y responsabilidad profesional es moderada, es directa y significativa al nivel Sig. (0,000) que al ser $<0,05$ es considerada correlación entre las variables, de esta forma, a través del análisis se puede manifestar que existe relación del clima laboral con la responsabilidad profesional, aceptando la hipótesis planteada y rechazando la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 6

H_6 Existe relación entre clima laboral y relaciones interpersonales en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020

Tabla 21. Prueba De Normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1 CLIMA LABORAL	,803	40	,000
D03 RELACIONES INTERPERSONALES	,871	40	,000

Fuente: Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados al personal
Elaboración propia

Tabla 22. Correlaciones Clima Laboral y Las Relaciones Interpersonales.

		V1 CLIMA LABORAL	D03 RELACIONES INTERPERSONALES
V1 CLIMA LABORAL	Correlación de Pearson	1	,510**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	40	40
D03 RELACIONES INTERPERSONALES	Correlación de Pearson	,510**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	40	40

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

Fuente: Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados
Elaboración propia

Interpretación:

La tabla número 21 nos da los resultados obtenidos en la prueba de normalidad Shapiro-Wilk de la variable 1 clima laboral y la dimensión relaciones interpersonales en donde la significancia es $P=0,000$ y $0,000 < 0,05$ evidenciando que los datos indican que no siguen una distribución normal, por tanto para conocer el nivel de correlación se emplea el coeficiente de Pearson; en la tabla 22 se puede apreciar que los resultados del nivel de correlación entre clima laboral y relaciones interpersonales es moderada, es directa y significativa al nivel Sig. (0,001) que al ser $<0,05$ es considerada correlación entre las variables, de esta forma, a través del análisis se puede manifestar que existe relación del clima laboral con las relaciones interpersonales, aceptando la hipótesis planteada y rechazando la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con el objetivo general que dice determinar la relación entre clima laboral y desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020, la tabla 2 comprueba que el 37,5% de docentes considera al clima laboral en un nivel favorable y la variable desempeño docente están en el nivel eficiente de desarrollo, estos resultados coinciden con los de Medina (2017) en el trabajo sobre el clima organizacional y su incidencia en el desempeño de docentes de la U.E. Santo Domingo Guzmán, quien indica que el clima laboral incide de manera significativa en el desempeño estando en un nivel alto, también coinciden con Laínez (2019) en su trabajo de graduación hace referencia al clima organizacional con el desempeño de los docentes de una Unidad Educativa, quien expone que teniendo alto el nivel de clima organizacional existirá un mejor desempeño docente, el espacio físico es bueno y de existir condiciones ambientales apropiadas el desempeño docente será el mejor. Refiriéndome a la hipótesis general planteada sobre si existe relación entre clima laboral y desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020, la tabla número 10 indica que el valor del coeficiente de correlación de Pearson es 0,586 lo que señala que hay coexistencia positiva, directa y alta entre variables y el valor de significancia Sig. (0,000) que al ser este menor a 0,05 dice que existe una relación entre clima laboral y desempeño docente lo que coincide con los resultados del trabajo de Laínez.

De acuerdo con el objetivo específico 1 que dice determinar la relación entre liderazgo y desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020, la tabla 3 comprueba que el 35,0% de docentes considera a la dimensión liderazgo están en un nivel favorable y el desempeño docente están en el nivel eficiente, estos resultados concuerdan con Estrada (2006) quien define a la dimensión liderazgo como cualidades de la personalidad y la capacidad que favorece el control y así mismo la guía de los demás individuos., es preciso que aparezca también los diferentes niveles jerárquicos, puesto que el liderazgo cualesquiera sean sus características y potencialidades va a influir en la persona, en el grupo y en la dinámica institucional. también contradice a Torres y De La Cruz (2019) quien manifiesta que la carencia de Liderazgo no aportaba a que exista una planificación y organización adecuada, provocando estancamiento en el desarrollo de las actividades. Refiriéndome a la hipótesis específica 1 sobre si existe relación entre

liderazgo y desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020, la tabla número 12 muestra que el valor del coeficiente de correlación de Pearson es 0,562 lo que señala una coexistencia positiva, directa y moderada entre dimensión y variable, y el valor de significancia Sig. (0,000) que al ser este menor a 0,05 dice que existe una relación notable entre la dimensión liderazgo y desempeño docente, lo cual contrarresta con los resultados de Torres y De la Cruz.

En relación a lo que indica el objetivo específico 2 sobre determinar la relación entre comunicación interna y desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020, la tabla 4 valida que el 35,0% del personal docente manifiesta que la dimensión comunicación interna está en nivel favorable mientras que el desempeño docente se encuentra en el nivel eficiente, estos resultados concuerdan con Graverán (2017) que sustenta que la comunicación interna encierra toda acción de comunicación que sucede en instituciones en la que se dirigen al público interno, esta comprende diversos canales, medios, estrategias y programas comunicativos. También contradice a Narea y Páez (2015) quien manifiesta el clima organizacional resulta poco cómodo para los profesores del plantel dado el escaso compañerismo y presencia de subgrupos desde donde surgen malos comentarios consolidando un ambiente poco acogedor y el desempeño laboral de los profesores se ve influenciado por el pésimo liderazgo del equipo directivo. Refiriéndome a la hipótesis específica 2 sobre si existe relación entre comunicación interna y desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020, la tabla número 14 muestra el valor de correlación de Pearson (0,389) señala una coexistencia positiva, directa y moderada entre la dimensión y el valor de significancia Sig. (0,013) que al ser menor a 0,05 establece que existe una relación notable entre la dimensión comunicación interna y desempeño docente.

En relación a lo que indica el objetivo específico 3 sobre determinar la relación entre acondicionamiento físico y desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020, la tabla 5 valida que el 32,5% de docentes manifiestan que el acondicionamiento físico se encuentra en un nivel favorable al igual que el desempeño docente se encuentra en un nivel eficiente. Estos resultados coinciden con Loughlin (1995) que expone que el acondicionamiento físico sea agradable y que se adapte a las diferentes situaciones, de esta manera se logra motivar o incitar

a que la comunidad educativa descubra y admire, así mismo que sus miembros se emocionen y logren asimilar en la cotidianidad de sus actividades, no dando lugar a situaciones que perjudiquen el ambiente de trabajo. También coincide con Pastrana (2017) quien manifiesta que las condiciones actuales del clima de la institución no son buenas y presentan errores significativos en las cuatro dimensiones que la integran y el clima organizacional sí afecta al desempeño laboral. Refiriéndome a la hipótesis específica 3 sobre si existe relación entre acondicionamiento físico y desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020., la tabla 16 muestra el valor de correlación de Pearson (0,413) señala una coexistencia positiva, directa y moderada entre la dimensión y el valor de significancia Sig. (0,008) que al ser menor a 0,05 establece que existe una relación notable entre la dimensión acondicionamiento físico y desempeño docente, estos resultados coinciden con Pastrana.

En relación a lo que indica el objetivo específico 4 sobre determinar la relación entre clima laboral y capacidad pedagógica en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020, la tabla 6 valida que el 37,5% de docentes manifiestan que el clima laboral se encuentra en un nivel favorable al igual que la capacidad pedagógica se encuentra en un nivel eficiente. Estos resultados coinciden con Krutetski (1989) quien indica que la capacidad pedagógica es el conjunto de aspectos psicológicos psicológico - individuales de la personalidad los cuales responden a ciertos requisitos de la actividad pedagógica y condicionan el éxito en dominar alguna actividad. También coincide con Vera (2018) quien manifiesta los docentes presentan un nivel bueno con referencia al desempeño, que en su mayoría coincide con un clima laboral regular. Hay una tendencia que si hay mayor nivel en el clima laboral se logra un mejor desempeño. El 47,4% del personal docente consideró que el desempeño en relación al clima laboral es regular y el 36,8 % manifestó que el desempeño es bueno en relación con el clima. Refiriéndome a la hipótesis específica 4 sobre si existe relación entre clima laboral y capacidad pedagógica en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020, la tabla 18 muestra el valor de correlación de Pearson (0,603) señala una coexistencia positiva, directa y alta entre la dimensión y el valor de significancia Sig. (0,000) que al ser menor a 0,05 establece que existe una relación notable entre clima laboral y capacidad pedagógica, estos resultados coinciden con Vera.

En relación a lo que indica el objetivo específico 5 sobre determinar la relación entre clima laboral y responsabilidad profesional en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020, la tabla 7 valida que el 47,5% de docentes manifiestan que el clima laboral se encuentra en un nivel favorable al igual que la responsabilidad profesional se encuentra en un nivel eficiente. Estos resultados coinciden con Pinaya (2005) quien indica que la responsabilidad profesional debe estar relacionada con su actuación y aplicación en la práctica los objetivos institucionales que guía la educación de los estudiantes. También coincide con Campos (2018) el 70% de los docentes encuestados calificaron al clima laboral y el desempeño en un nivel alto, en cambio en el análisis inferencial de la investigación en la tabla 7 se comprobó que no hay una relación significativa entre las variables de estudio. Estos resultados coinciden con Campos. Refiriéndome a la hipótesis específica 5 sobre si existe relación entre clima laboral y responsabilidad profesional en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020, la tabla 20 muestra el valor de correlación de Pearson (0,572) señala una coexistencia positiva, directa y moderada entre la dimensión y el valor de significancia Sig. (0,000) que al ser menor a 0,05 establece que existe una relación notable entre clima laboral y responsabilidad profesional, estos resultados coinciden con Campos.

En relación a lo que indica el objetivo específico 6 sobre determinar la relación entre clima laboral y relaciones interpersonales en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020, la tabla 8 valida que el 42,5% de docentes manifiestan que el clima laboral se encuentra en un nivel favorable al igual que las relaciones interpersonales se encuentra en un nivel eficiente. Estos resultados coinciden con Garcia (1996) quien indica que las relaciones interpersonales son procesos relativos a la enseñanza aprendizaje plenamente organizados, encaminados en la construcción de la personalidad, aquí se definen todo tipo de relaciones entre docentes y discentes de manera recíproca. También coincide con Torres (2014) quien pudo determinar que hay un nivel de significancia de 5% existiendo una relación positiva ($r=0,828$) y significativa ($t=16,90$) entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones de Puno. Refiriéndome a la hipótesis específica 6 sobre si existe relación entre clima laboral y relaciones interpersonales en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020, la tabla 22 muestra el valor de correlación de Pearson (0,510) señala una coexistencia positiva, directa y moderada entre la dimensión y el valor

de significancia Sig. (0,001) que al ser menor a 0,05 establece que existe una relación notable entre clima laboral y relaciones interpersonales, estos resultados coinciden con Torres.

VI. CONCLUSIONES

1. Se logró determinar que hay relación entre clima laboral y desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020. Esto se lo puede confirmar de acuerdo al resultados obtenido en la tabla número 10, ya que el coeficiente de Pearson con 0,586 señala que la correlación es directa y moderada con el nivel de significancia 0,000; estos resultados demuestran también que en la institución el clima laboral es favorable con un 41,7% y esto concuerda con el nivel eficiente en el desempeño de los docentes.

2. Se logró determinar que hay relación entre liderazgo y desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020. Esto se lo puede confirmar de acuerdo al resultado obtenido en la tabla número 12, ya que el coeficiente de Pearson con 0,562 señala que la correlación es directa y moderada con un nivel de significancia de 0,000; estos resultados demuestran también que en la institución el liderazgo es favorable con un 35,0% y esto concuerda con el nivel eficiente en el desempeño de los docentes.

3. Se logró determinar que hay relación entre comunicación interna y desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020. Esto se lo puede confirmar de acuerdo al resultado obtenido en la tabla número 14, ya que el coeficiente de Pearson con 0,389 señala que la correlación es baja y directa con un nivel de significancia 0,013. Los resultados demuestran también que en la institución la comunicación interna es favorable con un 35,0% y esto concuerda con el nivel eficiente en el desempeño de los docentes.

4. Se logró determinar que hay relación entre acondicionamiento físico y desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020. Esto se lo puede confirmar de acuerdo al resultado obtenido en la tabla número 16, ya que el coeficiente de Pearson con 0,413 señala que la correlación es moderada y directa con un nivel de significancia 0,008. Los resultados demuestran también que en la institución el acondicionamiento físico es favorable con un 32,5% y esto concuerda con el nivel eficiente en el desempeño de los docentes.

5. Se logró determinar que hay relación entre clima laboral y capacidad pedagógica en un Unidad Educativa de Santa Elena, 2020. Esto se lo puede confirmar de

acuerdo al resultado obtenido en la tabla número 18, ya que el coeficiente de Pearson con 0,603 sostiene una coexistencia directa y alta con un nivel de significancia 0,000. Los resultados demuestran también que en la institución el clima laboral es favorable con un 37,5% y esto concuerda con el nivel eficiente en el que se encuentra la capacidad pedagógica.

6. Se logró determinar que hay relación entre clima laboral y responsabilidad profesional en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020. Esto se lo puede confirmar de acuerdo al resultado obtenido en la tabla número 20, ya que el coeficiente de Pearson con 0,572 sostiene una coexistencia directa y moderada con un nivel de significancia 0,000. Los resultados demuestran también que en la institución el clima laboral es favorable con un 47,5% y esto concuerda con el nivel eficiente en el que se encuentra la responsabilidad profesional.

7. Se logró determinar que hay relación entre clima laboral y relaciones interpersonales en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020. Esto se lo puede confirmar de acuerdo al resultado obtenido en la tabla número 22, ya que el coeficiente de Pearson con 0,510 sostiene una coexistencia directa y moderada con un nivel de significancia 0,001. Los resultados demuestran también que en la institución el clima laboral es favorable con un 42,5% y esto concuerda con el nivel eficiente en el que se encuentra las relaciones interpersonales.

VII. RECOMENDACIONES

A los directivos y docentes de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

1. Se recomienda a los directivos seguir ejerciendo el liderazgo de manera adecuada, ya que esto ayuda a mantener un buen ambiente de trabajo y el desempeño de los colaboradores va a estar encaminado a los objetivos propuestos como institución educativa.
2. Se recomienda a los docentes estar en constante comunicación con los directivos y con toda la comunidad educativa para evitar que se generen inconvenientes que afecte su desempeño como educador y formador de futuros profesionales.
3. Se recomienda a los docentes aprovechar los espacios físicos con los que cuenta la institución para el desarrollo de las actividades pedagógicas y trabajar en conjunto con los directivos para mejorar y acondicionar la institución.
4. Se recomienda a los directivos establecer alianzas con instituciones para que los docentes se capaciten y puedan enriquecer sus conocimientos y mejorar cada vez más su práctica docente.
5. Se recomienda a los docentes seguir con la responsabilidad con la que se caracteriza todo profesional y más aún como formadores de personas que sirvan a una sociedad.
6. Se recomienda a los directivos generar espacios para fortalecer las relaciones interpersonales y poder solucionar conflictos de la forma adecuada sin afectar el clima laboral.

REFERENCIAS

- Alvarado, V. (2006). *Factores que influyen en el rendimiento académico de los estudiantes de enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.*
- Barriga, R. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María - Lima, 2016.* Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/323350037.pdf>
- Bobadilla, M. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en institutos superiores de Huancayo-2017.* Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4251/Bobadilla%20Merlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Borbor, B. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño docente de la Unidad Educativa Salinas.* Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38729>
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral. Universidad nacional de educación a distancia.* Obtenido de books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=7ICxCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=clima+laboral+pdf&ots=o_Awu1Arb5&sig=VmfMIkubEpt5ujVAFebdhoDSMns#v=onepage&q&f=false
- Bowers, D., & Taylor, J. (1972). *Survey of Organizations. Institute of social research. University of Michigan, 71-119.*
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas.*
- Bustillos, O., & Valverde, B. (2020). *Brecha digital en el bachillerato.* Obtenido de <https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/959/942>
- Campos, R. (2018). *Clima laboral y calidad del desempeño docente de la jornada nocturna de una unidad.* Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41562/Campos_VRL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Denison, D. (1996). *What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars*. *Academy of Management Review*, Vol. 21, 619-654.
- Díaz, H. (2009). *Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes*. Obtenido de http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea_72/Tarea72_HugoDiaz.pdf
- Espinoza, J., Vilca, C., & Pariona, J. (2014). *El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de Aritmética: Conjuntos, Lógica Proposicional del cuarto grado de Secundaria de la institución educativa Pamer De Zárate-San Juan De Lurigancho- Lima- 2014*. Universidad Nacional de Educación. Obtenido de repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/796/TL%20CS-Ma%20E88%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Estrada, L. (2013). *Importancia del Desempeño Docente*. Univeridad de carabobo, *Filosofía*. Obtenido de <https://es.scribd.com/.../IMPORTANCIA-DELDESEMPENO-DOCENTE>
- Estrada, S. (2006). *MODELO DE LIDERAZGO EN ORGANIZACIONES CAMBIANTES*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84911652052.pdf>
- Fábregues, S., Meneses, J., & Rodríguez, M. (2016). *Técnicas de Investigación Social y Edcativa*. Barcelona: UOC.
- Flores, J. (2003). *Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño docente en el aula, según la percepción y evaluación de los alumnos del quinto grado de secundaria en los colegios estatales de áreas técnicas de la USE N° 06 Ate- Vitarle, Lima, Perú*. Lima: Universidad .
- García, L. (1996). *La actividad pedagógica profesional*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Gestiopolis. (2018). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/clima-laboral/>

- Gonzalez, M. (2019). *Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/browse?type=author&value=Gonz%C3%A1lez+Ramos%2C+Marjorie+Desir%C3%A9>
- Graverán, D. (2017). *Propuesta de Manual de Gestión de la Comunicación Interna para el Centro Nacional de Biopreparados*.
- Hall, R. (1996). *Organizaciones estructura y proceso*. Madrid: Prentice-Hall.
- Hervis, E. (2018). *El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina*. *Revista Educación*, vol. 42, núm. 2, 2018 Universidad de Costa Rica. Obtenido de Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44055139021>
- Hueso, A., & Cascant, I. (2012). *Metodología y técnicas cuantitativas de investigación*. Editorial Universitat Politècnica de València. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10251/17004>
- Ibañez. (2018). *Introducción a la Psicología Social*. Barcelona: UOC.
- Klingner, E., & Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. México, ELIAC.
- Krutetski. (1989). *Psicología*. Moscú: Editorial Progreso.
- Lainez, J. (2019). *Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018*. Universidad César Vallejo del Perú. Obtenido de repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35640/Lainez_RJI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Likert, R. (1967). *The human organization*. Nueva York: McGraw-Hill. Versión española: *El factor humano en la empresa*. Bilbao. Edic. Deusto.
- litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School.
- Loughlin, C. (1995). *El ambiente de aprendizaje*.

- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.* Obtenido de <http://repositorionew.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>
- Montalvo, W. (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en -las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí - 2008.* Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Munchisky, M. (2002). *Psicología aplicada al trabajo.* México: Editorial Thompson Learning.
- Narea, N., & Paez, M. (2015). *El clima organizacional incide en el desempeño Directivo y Docente de la Escuela vespertina Obando Pacheco, en el año Lectivo 2014 – 2015.* Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/1460/1/T-ULVR-1456.pdf>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Sampling Techniques on a Population Study.* Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pace, C. (1968). *The concept of organizational climate'. En: R. TAGIURI y G. LITWIN, Organizational climate: Explorations of a concept. Boston: Harvard Graduate School of Business Administration.*
- Parra, I. (2000). *Desarrollo de la competencia didáctica del profesional de la educación en formación inicial (Tesis doctoral).* Universidad de Ciencias Pedagógicas “Enrique José Varona”, La Habana. : Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona.
- Pastrana, V. (2017). *Relación entre el Clima Organizacional y el desempeño docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano-Sede San Miguel-Lima 2016, Universidad de Piura, Perú.* Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3012/MAE_EDUC_349_REST.pdf?sequence=1

- Pinaya, V. (2005). *Constructivismo y prácticas de aula en Caracol/o. Bolivia: Plural editores.*
- Rodríguez, E. (2016). *Metodología de la Investigación. Tabasco: UJAT.*
- Ruíz, C. (2015). *Instrumentos y Técnicas de Investigación Educativa: Un Enfoque Cuantitativo.*
- Serrano, T. (2018). *Introducción a la Probabilidad y Estadística. Hidalgo: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.*
- Torres, E. (2014). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS BOLIVARIANAS DE LA CIUDAD PUNO - 2014 – PERÚ.* Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v6n2/a01v6n2.pdf>
- Torres, I., & De la Cruz, M. (2015). *El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa Muey. Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil.* Obtenido de <http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/bitstream/handle/123456789/310/EI%20clima%20organizacional%20y%20su%20incidencia%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20del%20personal%20docente%20de%20la%20unidad%20educativa%20Muey%20del%20cant%C3%B3n%20Salinas%20C%20en>
- Vera, A. (2018). *El clima laboral y el desempeño del docente en la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira, Milagro, Ecuador, 2018.* Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46525/Vera_BOA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1



OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TITULO: CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA UNIDAD DUCATIVA EN SANTA ELENA, 2020.

ESTUDIANTE: VILLALVA RIVERA YILIA EVELYN **PROGRAMA:** MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1: CLIMA LABORAL	Factores ambientales que se perciben de forma consciente por los individuos que integran las organizaciones, los cuales están sujetos a procesos de control internos traducidos en normas y pautas de comportamiento. (Denison, 1996)	Es el lugar donde los trabajadores llevan a cabo sus distintas labores, donde varios factores influyen en su comportamiento.	Liderazgo Comunicación interna Acondicionamiento físico	<ul style="list-style-type: none"> - Características del liderazgo. - Manejo de conflictos. - Niveles de planificación estratégica. - Valoración de los logros. - Conocimiento de los objetivos institucionales. - Uso de medios de comunicación. - Participación - Manejo de la información. - Calidad de los espacios utilizados por los docentes. - Acondicionamiento de las aulas. - La accesibilidad al centro educativo. 	CUESTIONARIO	LICKERT ORDINAL
VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE	El desempeño es sinónimo de comportamiento e incluye actividades relevantes que permiten el logro de los objetivos institucionales y puede ser valorados en función de lo que ciertamente es realizable. (Muchinsky 2002)	El desempeño docente está comprendido como la correcta aplicación de los recursos y metodologías en el proceso de enseñanza aprendizaje, esto a la vez está relacionado con un buen comportamiento como tal.	Capacidad pedagógica Responsabilidad profesional Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Formación académica - Experiencia docente - Evaluación de desempeño - Manejo de tics. - Cumplimiento y formación continua. - Los estudiantes - Padres de familia 	CUESTIONARIO	LICKERT ORDINAL

				<ul style="list-style-type: none">- Directivos- Docentes y la comunidad local.		
--	--	--	--	---	--	--

ANEXO 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario dirigido al personal docente de la Unidad Educativa San Pablo

Esta encuesta ha sido elaborada como un instrumento de investigación para la recolección de datos relativo al clima laboral de una Unidad Educativa de Santa Elena, siendo esta individual y privada. Marque una X en la elección acorde a su punto de vista, según la siguiente escala.

4= SIEMPRE	3=CASI SIEMPRE	2= ALGUNAS VECES	1= NUNCA
-------------------	-----------------------	-------------------------	-----------------

Nº	ÍTEMS	4	3	2	1
	DIMENSIÓN: LIDERAZGO				1
	Considera usted que el estilo del liderazgo aplicado por su directivo en la toma de decisiones dentro del centro educativo es el apropiado				
2	Piensa usted que su directivo maneja y resuelve de manera apropiada los inconvenientes que se suscitan dentro de la institución				
3	Está usted de acuerdo con la forma de valorar y reconocer los logros del equipo docente por parte de su directivo				
4	Considera usted que se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales.				
5	Cree usted que toma en cuenta su opinión en decisiones importantes.				
6	Considera usted que su directivo promueve actitudes positivas.				
7	Cree usted que su directivo fortalece la confianza entre los miembros de la institución.				
8	Considera usted que su directivo proporciona retroalimentación cuando a implementado un nuevo procedimiento o estrategia de trabajo.				
	DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN INTERNA				
9	Usted conoce los alcances de los objetivos, metas, visión y misión institucionales incluidos dentro de la planificación educativa institucional del centro educativo				

10	Considera eficaz los mecanismos y medios de comunicación utilizados para el manejo de la información en el plantel				
11	Participa usted de forma activa en todo tipo de actividades planificadas y dispuestas por parte de la autoridad del colegio				
12	Piensa usted que los tiempos de respuesta en el manejo de la información dentro del plantel por parte tanto de directivos como del equipo docente son los mejores				
13	Considera que existe un ambiente de confianza entre compañeros.				
14	Cree usted que existe integración y cooperación entre todos los miembros de la institución.				
15	Cree usted que los desacuerdos entre los miembros de la institución se discuten de manera adecuada.				
16	Piensa usted que las críticas que se realizan como equipo son aceptadas y superadas sin reserva.				
	DIMENSIÓN: ACONDICIONAMIENTO FÍSICO				
17	Considera usted que el acondicionamiento de los espacios donde realiza su labor fuera del aula en el colegio está en las mejores condiciones y garantiza un adecuado desempeño laboral en el cumplimiento de sus tareas como docente.				
18	Piensa usted que las aulas de clase, laboratorios y talleres están muy bien equipadas y que garantizan un desempeño eficaz por parte del docente al momento de ejercer sus actividades con los estudiantes dentro del aula de clase.				
19	Los medios digitales y la accesibilidad física desde y hacia el colegio permiten el desarrollo de las actividades académicas de una manera más ágil que garantizan un desempeño laboral apropiado.				
20	Considera usted que se mantiene el buen aseo y las condiciones higiénicas adecuadas en las instalaciones de la institución.				

Gracias por su colaboración



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario para docentes de la Unidad Educativa San Pablo

Esta encuesta ha sido elaborada como un instrumento de investigación para la recolección de datos relativo al desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, siendo esta individual y privada. Marque una X en la elección acorde a su punto de vista, según la siguiente escala.

4= SIEMPRE	3=CASI SIEMPRE	2= ALGUNAS VECES	1= NUNCA
-------------------	-----------------------	-------------------------	-----------------

Nº	ÍTEMS	4	3	2	1
DIMENSIÓN: CAPACIDAD PEDAGÓGICA					
1	Empleo sistemas de planificación para la docencia tales como: syllabus, planificación semanal, cronograma de actividades, entre otros.				
2	Utilizo las estrategias metodológicas considerando los diferentes tipos de aprendizajes que poseen los estudiantes.				
3	En mis actividades académicas uso los conocimientos previos de los estudiantes como recursos de enseñanza.				
4	Al inicio de cada actividad docente presento los objetivos a los estudiantes.				
5	Utilizo la tecnología de la información para comunicarme con mis estudiantes.				
6	Recomiendo a mis estudiantes el uso de herramientas tecnológicas para la búsqueda de información.				
7	Expreso expectativas positivas a mis estudiantes respecto de sus logros.				
8	Organizo con tiempo mis actividades como docente.				
DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD PROFESIONAL					
9	Cumplo a cabalidad con los objetivos planteados en el programa de estudios, así como con el contenido de los mismos aportando de forma positiva en la construcción del perfil profesional de los estudiantes.				
10	Poseo una sólida y continua formación académica de acuerdo a las asignaturas que imparto lo cual se ve reflejado en el mejoramiento continuo al momento de impartir las clases.				

11	Actúo siempre con responsabilidad, ética profesional, empatía y coherencia entre lo que digo en el aula y lo que pongo en práctica en cada una de mis acciones.				
12	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas del personal de la institución.				
13	Los objetivos y responsabilidad de mi puesto de trabajo son claros, por lo tanto, sé lo que se espera de mí.				
14	Inicio de manera puntual mis actividades pedagógicas.				
DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES					
15	Cree usted que las relaciones interpersonales entre los docentes y estudiantes del centro educativo se dan dentro de la línea del respeto mutuo y el buen trato, lo cual conlleva a consolidar un clima propicio para la institución.				
16	Desde su punto de vista considera usted que las relaciones interpersonales entre los docentes y los padres de familia se dan dentro de la línea del respeto, cordialidad y buen trato.				
17	Cree que las relaciones interpersonales entre los docentes y el personal directivo y administrativo del colegio se producen acordes al respeto mutuo, armonía y cordialidad, lo que consolida un clima laboral que beneficia la imagen del plantel				
18	Piensa que las relaciones interpersonales entre docentes, estudiantes, personal directivo y administrativo que se generan al interior del plantel generan una imagen adecuada ante la comunidad acerca del clima laboral del colegio				
19	Cuando tienes problemas con algún compañero te pones en su lugar y buscas una solución adecuada.				
20	Consideras que trabajar en equipo mejora las relaciones interpersonales.				

Gracias por su colaboración

ANEXO 3

Santa Elena, 15 de octubre del 2020

MSc. Maritza Luna Gutierrez

RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA SAN PABLO

Ciudad

En su despacho.

Reciba un afectuoso saludo y a la vez deseando éxitos en sus labores que acertadamente realiza en beneficio de la juventud que se educa en la institución que usted dirige.

Yo, Yilia Evelyn Villalva Rivera con cédula de identidad número 092022334-4, maestrante de la carrera de Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo de la República de Perú, solicito muy respetuosamente me autorice realizar mi trabajo de investigación titulado "Clima Laboral y Desempeño Docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020", previo a la obtención del título de Máster en Administración de la Educación.

Quedo de antemano muy agradecida, por la favorable acogida que se dé a mi petición.

Atentamente,



Lic. Yilia Villalva Rivera
C.I. 0920223344

Recibido



Msc. Maritza Luna Gutiérrez
RECTORA

ANEXO 4



UNIDAD EDUCATIVA
"SAN PABLO"
usarpablo@feyalegria.org.ec
Telf. 042912061
SAN PABLO-SANTA ELENA-ECUADOR

San Pablo, 15 de octubre del 2020.

AUTORIZACIÓN

Yo, MARITZA LUNA GUTIERREZ, Rectora de la Unidad Educativa "San Pablo", a petición de la interesada, autorizo a la Br. YILIA EVELYN VILLALVA RIVERA con cédula de ciudadanía N°0920223344, para que aplique los instrumentos para la recolección de información con el fin de desarrollar la tesis titulada: "Clima Laboral y Desempeño Docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020". Previo a la obtención del título de Máster en Administración de la Educación.

El interesado puede hacer uso de la presente en las instancias que considere pertinentes.

Atentamente,

Msc. Maritza Luna Gutiérrez
RECTORA

Anexo : Ficha de validez del instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima laboral y desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA

Santa Elena, 24 de octubre de 2020.

Mg. Rosales Borbor Erika Paola
C.I. 0920286481
Teléfono: 0999158889
E-mail: paolarosales81@gmail.com

Mg. Erika Paola Rosales Borbor
C.I. 0920286481

7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación	<input checked="checked" type="checkbox"/>																			
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores	<input checked="checked" type="checkbox"/>																			
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación	<input checked="checked" type="checkbox"/>																			



Mg. Erika Paola Rosales Borbor
C.I. 0920286481



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta del Clima laboral y Desempeño docente

OBJETIVO: Conocer la escala que presenta el Clima laboral y Desempeño docente

DIRIGIDO A: Docentes de una institución educativa de Santa Elena, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Rosales Borbor Erika Paola

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Planificación y Gestión de Proyectos

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
X				

Mg. Erika Paola Rosales Borbor
C.I. 0920286481



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Clima laboral y desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.
EVALUADOR: Erika Paola Rosales Borbor

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Planificación y Gestión de Proyectos

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES							
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA											
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO								
Clima laboral	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> -Características del liderazgo -Manejo de conflictos -Niveles de planificación estratégica -Valoración de los logros. 	<ul style="list-style-type: none"> Considera usted que el estilo del liderazgo aplicado por su directivo en la toma de decisiones dentro del centro educativo es el apropiado. Piensa usted que su directivo maneja y resuelve de manera apropiada los inconvenientes que se suscitan dentro de la institución. 	Siempre																	
				Algunas veces																	
				Nunca																	
					X					X											
						X												X			

<p>Considera usted que el acondicionamiento de los espacios donde realiza su labor fuera del aula en el colegio está en las mejores condiciones y garantiza un adecuado desempeño laboral en el cumplimiento de sus tareas como docente.</p>						
<p>Piensa usted que las aulas de clase, laboratorios y talleres están muy bien equipadas y que garantizan un desempeño eficaz por parte del docente al momento de ejercer sus actividades con los estudiantes dentro del aula de clase.</p>						
<p>Los medios digitales y la accesibilidad física desde y hacia el colegio permiten el desarrollo de las actividades académicas de una manera más ágil que garantizan un desempeño laboral apropiado.</p>						
<p>Considera usted que se mantiene el buen aseo y las condiciones higiénicas adecuadas en las instalaciones de la institución.</p>						
<p>Acondicionamiento físico</p>	<p>-Calidad de los espacios utilizados por los docentes</p>	<p>-Acondicionamiento de las aulas</p>	<p>-Accesibilidad al centro educativo.</p>			

Desempeño docente

Capacidad pedagógica

<p>Empleo sistemas de planificación para la docencia tales como: syllabus, planificación semanal, cronograma de actividades, entre otros.</p>						
<p>Utilizo las estrategias metodológicas considerando los diferentes tipos de aprendizajes que poseen los estudiantes.</p>						
<p>En mis actividades académicas uso los conocimientos previos de los estudiantes como recursos de enseñanza.</p>						
<p>Al inicio de cada actividad docente presento los objetivos a los estudiantes.</p>						
<p>Utilizo la tecnología de la información para comunicarme con mis estudiantes.</p>						
<p>Recomiendo a mis estudiantes el uso de herramientas tecnológicas para la búsqueda de información.</p>						
<p>Expreso expectativas positivas a mis estudiantes respecto de sus logros.</p>						
<p>Organizo con tiempo mis actividades como docente.</p>						

Responsabilidad profesional	Cumplimiento y formación continua.	<p>Considera que sus docentes cumplen a cabalidad con los objetivos planteados en el programa de estudios, así como con el contenido de los mismos aportando de forma positiva en la construcción del perfil profesional de los estudiantes.</p>	X	X	X	X	X	X	X	X						
		<p>Piensa usted que sus docentes poseen una sólida y continua formación académica de acuerdo a las asignaturas que imparten lo cual se ve reflejado en el mejoramiento continuo al momento de impartir sus clases.</p>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
		<p>Sus docentes actúan siempre con responsabilidad, ética profesional, empatía y coherencia entre lo que dicen en el aula y lo ponen en práctica en cada una de sus acciones.</p>	X	X	X	X	X	X	X	X						
		<p>Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas del personal de la institución.</p>	X	X	X	X	X	X	X	X						
		<p>Los objetivos y responsabilidad de mi puesto de trabajo son claros, por lo tanto, sé lo que se espera de mí.</p>	X	X	X	X	X	X	X	X						

	Inicio de manera puntual mis actividades pedagógicas.		X		X	X		X					
<p>Relaciones interpersonales</p>	<p>Cree usted que las relaciones interpersonales entre los docentes y estudiantes del centro educativo se dan dentro de la línea del respeto mutuo y el buen trato, lo cual conlleva a consolidar un clima propicio para la institución.</p>	<p>-Los estudiantes, padres de familia, directivos, compañeros y la comunidad local.</p>	X		X	X	X	X			X		
	Desde su punto de vista considera usted que las relaciones entre sus profesores y los padres de familia se dan dentro de la línea del respeto, cordialidad y buen trato.		X		X	X	X	X			X		
	Cree que las relaciones interpersonales entre los docentes y el personal directivo y administrativo del colegio se producen acordes al respeto mutuo, armonía y cordialidad, lo que consolida un clima laboral que beneficia la imagen del plantel.		X		X	X	X	X			X		

Anexo 1: Ficha de validez del instrumento

Clima laboral y desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA

Santa Elena, 24 de octubre de 2020.

Mg. Luis Enrique Burbano Perero
C.I: 0914252416
Teléfono: 0990053886
E-mail: luisburbano21@gmail.com



Mg. Luis Burbano Perero
C.I. 0914252416

	científicos de la investigación																				
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				x
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				x

Luis Burbano

Mg. Luis Burbano Perero
C.I. 0914252416



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta del Clima laboral y Desempeño docente

OBJETIVO: Conocer la escala que presenta el Clima laboral y Desempeño docente

DIRIGIDO A: Docentes de una institución educativa de Santa Elena, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Burbano Perero Luis Enrique

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Planificación y Gestión de Proyectos

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
X				

Mg. Luis Burbano Perero
C.I. 0914252416

	<p>Considera usted que se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales.</p> <p>Cree usted que toma en cuenta su opinión en decisiones importantes.</p> <p>Considera usted que su directivo promueve actitudes positivas.</p> <p>Cree usted que su directivo fortalece la confianza entre los miembros de la institución.</p> <p>Considera usted que su directivo proporciona retroalimentación cuando a implementado un nuevo procedimiento o estrategia</p> <p>Usted conoce los alcances de los objetivos, metas, visión y misión institucionales incluidos dentro de la planificación educativa institucional del centro educativo.</p> <p>Considera eficaz los mecanismos y medios de comunicación utilizados para el manejo de la información en el plantel.</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>			
	<p>-Conocimiento de los objetivos institucionales, -uso de medios de comunicación, -Participación y manejo de la información.</p> <p>Comunicación interna</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>			

<p>Piensa usted que las aulas de clase, laboratorios y talleres están muy bien equipadas y que garantizan un desempeño eficaz por parte del docente al momento de ejercer sus actividades con los estudiantes dentro del aula de clase.</p>	<p>Los medios digitales y la accesibilidad física desde y hacia el colegio permiten el desarrollo de las actividades académicas de una manera más ágil que garantizan un desempeño laboral apropiado.</p>	<p>Considera usted que se mantiene el buen aseo y las condiciones higiénicas adecuadas en las instalaciones de la institución.</p>	<p>Empleo sistemas de planificación para la docencia tales como: syllabus, planificación semanal, cronograma de actividades, entre otros.</p> <p>Utilizo las estrategias metodológicas considerando los diferentes tipos de aprendizajes que poseen los estudiantes.</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
<p>Desempeño docente</p>	<p>Capacidad pedagógica</p>																																						

		<p>Piensa usted que sus docentes poseen una sólida y continua formación académica de acuerdo a las asignaturas que imparten lo cual se ve reflejado en el mejoramiento continuo al momento de impartir sus clases.</p>						
		Sus docentes actúan siempre con responsabilidad, ética profesional, empatía y coherencia entre lo que dicen en el aula y lo ponen en práctica en cada una de sus acciones.						
		Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas del personal de la institución.						
		Los objetivos y responsabilidad de mi puesto de trabajo son claros, por lo tanto, sé lo que se espera de mí.						
		Inicio de manera puntual mis actividades pedagógicas.						

<p style="text-align: center;">Relaciones interpersonales</p>	<p>Cree usted que las relaciones interpersonales entre los docentes y estudiantes del centro educativo se dan dentro de la línea del respeto mutuo y el buen trato, lo cual conlleva a consolidar un clima propicio para la institución.</p>							
	<p>Desde su punto de vista considera usted que las relaciones entre sus profesores y los padres de familia se dan dentro de la línea del respeto, cordialidad y buen trato.</p>							
<p>-Los estudiantes, padres familia, directivos, compañeros y la comunidad local.</p>	<p>Cree que las relaciones interpersonales entre los docentes y el personal directivo y administrativo del colegio se producen acordes al respeto mutuo, armonía y cordialidad, lo que consolida un clima laboral que beneficia la imagen del plantel.</p>							
	<p>Piensa que las relaciones interpersonales entre docentes, estudiantes, personal directivo y administrativo que se generan al interior del plantel generan una imagen adecuada ante la comunidad acerca del clima laboral del colegio.</p>							

		<p>Quando tienes problemas con algún compañero te pones en su lugar y buscas una solución adecuada.</p>							
		<p>Consideras que trabajar en equipo mejora las relaciones interpersonales.</p>							



Mg. Luis Burbano Perero
C.I. 0914252416

	<p>Considera usted que el acondicionamiento de los espacios donde realiza su labor fuera del aula en el colegio está en las mejores condiciones y garantiza un adecuado desempeño laboral en el cumplimiento de sus tareas como docente.</p>							
<p>Acondicionamiento físico</p>	<p>Piensa usted que las aulas de clase, laboratorios y talleres están muy bien equipadas y que garantizan un desempeño eficaz por parte del docente al momento de ejercer sus actividades con los estudiantes dentro del aula de clase.</p>	<p>-Calidad de los espacios utilizados por los docentes</p>	<p>-Acondicionamiento de las aulas</p>	<p>-Accesibilidad al centro educativo.</p>	<p>Los medios digitales y la accesibilidad física desde y hacia el colegio permiten el desarrollo de las actividades académicas de una manera más ágil que garantizan un desempeño laboral apropiado.</p>	<p>Considera usted que se mantiene el buen aseo y las condiciones higiénicas adecuadas en las instalaciones de la institución.</p>		

Desempeño docente

Capacidad pedagógica

<p>Empleo sistemas de planificación para la docencia tales como: syllabus, planificación semanal, cronograma de actividades, entre otros.</p>	X			X	X	X	X			X	X			
<p>Utilizo las estrategias metodológicas considerando los diferentes tipos de aprendizajes que poseen los estudiantes.</p>	X			X	X	X	X			X	X			
<p>En mis actividades académicas uso los conocimientos previos de los estudiantes como recursos de enseñanza.</p>	X			X	X	X	X			X	X			
<p>Al inicio de cada actividad docente presento los objetivos a los estudiantes.</p>	X			X	X	X	X			X	X			
<p>Utilizo la tecnología de la información para comunicarme con mis estudiantes.</p>	X			X	X	X	X			X	X			
<p>Recomiendo a mis estudiantes el uso de herramientas tecnológicas para la búsqueda de información.</p>	X			X	X	X	X			X	X			
<p>Expreso expectativas positivas a mis estudiantes respecto de sus logros.</p>	X			X	X	X	X			X	X			
<p>Organizo con tiempo mis actividades como docente.</p>	X			X	X	X	X			X	X			

	<p style="text-align: center;">Responsabilidad profesional</p>	<p style="text-align: center;">Cumplimiento y formación continua.</p>	<p>Considera que sus docentes cumplen a cabalidad con los objetivos planteados en el programa de estudios, así como con el contenido de los mismos aportando de forma positiva en la construcción del perfil profesional de los estudiantes.</p>						
					<p>Piensa usted que sus docentes poseen una sólida y continua formación académica de acuerdo a las asignaturas que imparten lo cual se ve reflejado en el mejoramiento continuo al momento de impartir sus clases.</p>				
			<p>Sus docentes actúan siempre con responsabilidad, ética profesional, empatía y coherencia entre lo que dicen en el aula y lo ponen en práctica en cada una de sus acciones.</p>						
			<p>Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas del personal de la institución.</p>						
			<p>Los objetivos y responsabilidad de mi puesto de trabajo son claros, por lo tanto, sé lo que se espera de mí.</p>						



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta del Clima laboral y Desempeño docente

OBJETIVO: Conocer la escala que presenta el Clima laboral y Desempeño docente

DIRIGIDO A: Docentes de una institución educativa de Santa Elena, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Ulloa Parravicini César Eduardo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
X				

César E. Ulloa Parravicini
Doctor en Administración de la Educación

Anexo : Ficha de validez del instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima laboral y desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA

Santa Elena, 24 de octubre de 2020.

Dr. César Eduardo Ulloa Parravicini
DNI: 43650898
Teléfono: 0961049984
E-mail: culloa@ucvvirtual.edu.pe

César E. Ulloa Parravicini
Doctor en Administración de la Educación

ANEXO 6 CONFIABILIDAD

No	CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL																				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	3	69
2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	72
3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	71
4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	71
5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	63
6	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	2	3	69
7	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	74
8	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	70
9	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	2	4	2	4	4	3	65
10	3	3	2	3	3	2	2	4	4	2	4	2	3	4	2	2	4	4	4	3	60
11	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	2	2	4	4	2	2	3	4	3	3	59
12	3	4	4	4	2	2	3	4	2	4	4	2	4	4	2	2	3	4	3	3	63
13	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	71
14	3	3	3	4	2	2	3	4	3	2	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	64
15	3	3	4	2	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	66
16	3	2	2	2	3	3	2	4	2	4	4	2	4	3	4	2	4	2	4	3	59
17	4	4	2	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	2	2	4	3	3	63
18	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	3	61
19	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	2	2	2	4	4	3	64
20	3	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	67
VARIANZA	0,09	0,33	0,65	0,45	0,45	0,49	0,45	0,29	0,81	0,45	0,43	0,83	0,64	0,23	0,83	###	0,53	0,26	0,45	0,09	20,25

CONFIABILIDAD CLIMA LABORAL	
ALFA DE CRONBACH	0,828

No	CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE																				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	3	69
2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	72
3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	71
4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	71
5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	68
6	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	2	3	70
7	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	74
8	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	71
9	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	4	2	4	2	4	4	3	66
10	3	3	2	3	4	2	2	4	4	2	4	2	3	4	2	2	4	3	4	3	60
11	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	2	2	4	4	2	2	3	3	3	3	58
12	3	4	4	4	2	3	3	4	2	4	4	2	4	4	2	2	3	4	3	3	64
13	3	3	4	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	69
14	3	3	3	4	2	2	3	4	3	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	65
15	3	3	4	2	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	65
16	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	4	3	4	2	4	2	4	3	58
17	3	2	3	3	2	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	2	2	4	3	3	60
18	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	3	62
19	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	2	3	2	2	2	4	4	3	64
20	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	66
VARIANZA	0,13	0,41	0,55	0,45	0,90	0,56	0,45	0,29	0,81	0,45	0,43	0,83	0,64	0,23	0,83	0,36	0,54	0,31	0,45	0,09	21,93

CONFIABILIDAD DESEMPEÑO DOCENTE	
ALFA DE CRONBACH	0,884

