



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima del aula y desempeño laboral de los docentes de la
Unidad Educativa “13 de Octubre”, Ecuador, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración en la Educación

AUTORA:

Palacios Vélez, Kely Jasennia (ORCID 0000-0003-2126-6855)

ASESOR:

Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides (ORCID 0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

PIURA-PERÚ

2021

Dedicatoria

Al divino creador por darme la oportunidad de existir.

A mi madre Letty por su ejemplo de trabajo y sacrificio.

A mis hijos Daniel y Cristhian por ser mi mayor tesoro.

A mi esposo José Ignacio por su apoyo y consejos.

Agradecimiento

A los directivos de mi institución la
Unidad Educativa “13 de octubre”.

A mis compañeros docentes por
brindarme su apoyo,

A la Universidad César Vallejo por ser
parte de mi crecimiento profesional.

ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III.MÉTODOLÓGÍA.....	10
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2 Variables y Operacionalización.....	11
3.3 Población, muestra y muestreo	11
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5 Procedimientos	14
3.6 Métodos de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS	16
4.1 Estadística descriptiva	16
4.2 Estadística inferencial	20
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS.....	37

Índice de Tablas

Tabla 1 Población Unidad Educativa 13 de Octubre	18
Tabla 2 Nivel de opinión sobre la relación del clima del aula y desempeño laboral	22
Tabla 3 Nivel de opinión sobre la relación entre la dimensión interpersonal y el desempeño laboral	23
Tabla 4 Nivel de opinión sobre la relación entre la dimensión regulativo en el desempeño laboral.....	24
Tabla 5 Nivel de opinión sobre la relación entre la dimensión instruccional en el desempeño laboral.....	25
Tabla 6 Relación significativa entre el clima del aula y el desempeño laboral....	26
Tabla 7 Relación significativa entre la dimensión interpersonal en el desempeño laboral	27
Tabla 8 Influencia significativa entre la dimensión regulativo en el desempeño laboral	28
Tabla 9 Influencia significativa entre la dimensión instruccional en el desempeño laboral	29

Resumen

La presente investigación titulada “clima del aula y desempeño laboral de la Unidad Educativa 13 de Octubre, Ecuador, 2021” tuvo como objetivo determinar la relación entre clima del aula y desempeño laboral de la Unidad educativa 13 de Octubre. La investigación planteó la hipótesis que afirmaba que el clima de aula se relaciona significativamente en el desempeño laboral de la Unidad Educativa “13 de Octubre”, Ecuador, 2021. La muestra estuvo constituida por 50 docentes de la Unidad Educativa 13 de Octubre.

El estudio es no experimental, con un diseño correlacional asociativo, con una metodología de tipo básica cuantitativo, la muestra estuvo constituida por 50 docentes de la Unidad Educativa 13 de Octubre. se aplicó la técnica de la encuesta, se realizó la validación de dos cuestionarios conformado de 60 ítems con respuestas de escala ordinal. Además, se utilizó el software SPSS estadístico versión 22 gratis. Que sirvió para procesar la información.

Los resultados obtenidos en la (tabla 6) evidenciaron que de acuerdo a los valores de sig. 0,000 y rho de Spearman 0,605 alcanzados, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis de la investigación. En conclusión, se permite afirmar que existe una relación significativa entre el clima del aula y desempeño laboral de la Unidad Educativa 13 de Octubre, Ecuador, 2021.

Palabras clave: Clima del aula, desempeño laboral

Abstract

The current entitled research entitled “classroom environment and work performance at 13 de Octubre high school, Ecuador, 2021” had as objective to determine the relationship between classroom climate and work performance of the 13 de Octubre high school. The research put forward the hypothesis that affirmed that the classroom environment is significantly related to the work performance of the Educational Unit “Octubre 13”, Ecuador, 2021. The sample consisted of 50 teachers from the 13 de Octubre high School.

The study is non-experimental, with an associative correlational design, with a basic quantitative methodology, the survey technique was applied, and the validation of two questionnaires made up of 60 items with ordinal scale responses was carried out, in addition, SPSS statistic versión 22 free software was used. It was used to process the information.

The results obtained in (table 6) showed that according to the values of sig. 0.000 and Spearman's rho 0.605 reached. Therefore, the null hypothesis is rejected and the research hypothesis is approved. In conclusion, it is allowed to affirm that there is a significant relationship between the classroom environment and work performance of the 13 de Octubre high school, Ecuador, 2021.

Keywords: Classroom environment, job performance

I. INTRODUCCIÓN

La educación actual no solo demanda, el ejercicio y la capacidad profesional sea de excelencia, es así que podemos decir el clima, se verá afectado por el ambiente, que el educativo sea capaz de ejecutar, por otra parte el desempeño laboral, juega un rol preponderante en calidad pedagógica,

Por otra parte un publicación ejecutado por Educación (2013) en México, en el ámbito desempeño laboral con un buen ambiente de aula, se concluye que son pocos los profesores que se encuentran en los extremos, lo cual refleja que el 2.4% son estimados con un alto desempeño laboral, el 7.3% muestra un bajo desempeño laboral docente, pero 39% de educadores están en excelente desempeño docente. Mientras que el 12% está clasificado como muy bueno, este último se refiere al sexo femenino de profesores.

En un estudio sobre el acoso escolar en España Muñoz (2017), resalta que una educación relevante es esencial el soporte emocional de pedagógicos, y mejorar el clima del aula, éste evita los peligros y roces entre alumnos y educativos, cuando se maneja de una manera positiva, asimismo, Benavidez, & Flores, (2019). Por otra parte, Elmys Escribano Hervis (2018), sostiene que el crecimiento profesional del docente en Latino América es muy deficiente,

Enriquez & Calderón (2017), manifiesta que un estudio sobre la correlación de educativos con las directivos, corresponde al Ministerio de Educación, todos se implican entre las causas, habiendo una comunicación, resolución de problemas, disposición, soporte, afirmación, planeación, creación, respeto y cooperación, el 83% educativos muestran que consta una solución de los problemas, el 93% toman ubicación en sus trabajos, el 86% modifican sus labores, y un 66% descubre el sustento de las autoridades; pero un 100% revelan que hay respeto y un 80% de cooperación; los aspectos perjudiciales son la comunicación un 41%, el reconocimiento que no le toman como muestra el 33%, y un 58% concluyen que a través de su práctica que no está la planificación de las tareas.

Las causas que crean la problemática en estudio son las siguientes: La institución educativa 13 de Octubre cuenta con una población de 980 estudiantes

se observa en los pedagógicos que existe un clima del aula poco satisfactorio, debido a esto, no se puede desarrollar un desempeño laboral exitoso.

Es notorio puesto que se aprecian dificultades por parte del educando y así cumplir y desplegar la metodología de enseñanza, el sentir del docente es agobiante con presiones sobre todo para llenar documentaciones.

Las condiciones de infraestructura inadecuada, esto hace perder la concentración y limita el tiempo para que los profesores expresen su verdadero potencial profesional dentro del aula de clases, estas interrupciones alteran el proceso de enseñanza, contribuyen a fortalecer un clima de aula desfavorable para los educativos, y como consecuencia se ve afectado el desempeño laboral.

Es por esta razón que se desarrollará la actual averiguación sobre el clima del aula y su desempeño laboral, por ello, se pretende conocer, identificar, evaluar y establecer reglas; al obtener las consecuencias de la investigación que se emplea, asumiendo compromisos para tener un mejor clima del aula en beneficio al buen desempeño laboral en la unidad educativa. (Rodríguez Bellina y Castañeda Vergara², 2018)

Asimismo una vez identificada la realidad problemática de los educativos, se manifiesta el problema determinado de la siguiente manera; ¿Cuál es el nivel de relación entre el clima del aula y desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa “13 de Octubre”, Ecuador, 2021?, de la misma forma tenemos identificados como problemas específicos; 1) ¿Cómo depende la dimensión interpersonal con el clima del aula y desempeño laboral?; 2) ¿Cómo se relaciona la dimensión regulativo con el clima del aula y desempeño laboral?; 3) ¿En qué medida la dimensión instruccional se relaciona con el clima del aula y desempeño laboral?

El presente estudio investigativo es importante ya que busca establecer la relación entre el clima del aula y su repercusión con el desempeño laboral de los pedagógicos, que permita un cambio radical en él, de esa forma se mantiene actualizado constantemente de forma innovadora y motivadora en beneficio de la Unidad educativa. Se justifica por su valor teórico para optimizar la reflexión, el análisis de procedimientos, que permitan la adquisición del conocimiento en los estudiantes y pueda guiar el aprendizaje en los docentes. Se justifica por la implicación profesional, potenciar habilidades entre los docentes en el progreso del

clima del aula no solo para tener un ambiente armónico y poder desarrollar el desempeño laboral, además para que aprendan a resolver problemas, mediante la reflexión del equipo pedagógico y por el bienestar de toda la comunidad educativa “13 de Octubre”. Se justifica por la aplicación metodológica, ya que en este proceso se pone en ejecución la aplicación del instrumento de evaluación del cuestionario, por la cual se medirá las dimensiones de cada una de las variables de la investigación. También tiene relevancia social ya que cuenta con personas profesionales que brindan a las instituciones públicas una educación de calidad y calidez, innovadores, capaces de crear recursos en el aprendizaje de forma dinámica, fortaleciendo el conocimiento a través de experiencias enriquecedoras en el medio social integral, entre el equipo docente para que aporte y sume en la Institución educativa Anchundia, Martínez et al, (2016).

Para esta investigación tenemos el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre clima del aula y desempeño laboral, de la unidad educativa “13 de Octubre”, Ecuador, 2021. De la misma forma se detallan los objetivos específicos, 1) determinar la relación entre clima del aula y desempeño laboral; 2) establecer la relación de la dimensión regulativo con el clima del aula y desempeño laboral; 3) determinar la dimensión instruccional como se relaciona con el clima del aula y desempeño laboral.

En la investigación se ha considerado la siguiente hipótesis general: El clima de aula se relaciona significativamente en el desempeño de los docentes de la unidad educativa “13 de Octubre”, Ecuador, 2021. De la misma forma se detallan los hipótesis específicos; 1) la dimensión interpersonal se relaciona significativamente con el clima del aula y desempeño laboral de los docentes; 2) la dimensión regulativo se relaciona significativamente con el clima del aula y desempeño laboral; 3) la dimensión instruccional se relaciona elocuentemente con el clima del aula y desempeño laboral de los docentes.

II. MARCO TEÓRICO

En la exploración internacional de Reto Huaranga, (2018) en su tesis titulada, clima de aula y desempeño docente, cuyo objetivo general fue determinar la relación del clima institucional en el desempeño docente de la Universidad César Vallejo, Lima, 2017, 60 encuestados 9 docentes que representan el 15% el clima no favorable; 16 docentes representan el 26,67% como poco favorable y por último de 35 docentes representan a un 58,33% el clima favorable para adquirir un valor significativo diestro en enseñanza universitaria, el diseño es, no experimental, de tipo descriptivo correlacional causal de corte transversal; con un modelo de la población de 60 educadores, los resultados se examinaron con la teoría de las variables, se obtuvo los testimonios en la administración individualizada del instrumento de escala valorativa, esta muestra arrojó los valores de 0,65% logrando una similitud real módica y un nivel estadístico de $p=0,000$ menor a $\alpha 00,5$, de esta manera se concluye con la afirmación que el clima institucional que tienen una relación significativa con el trabajo docente de la institución en donde se desarrolló el estudio.

En la ciudad de Medellín - Colombia se realizó una investigación denominada el clima de aula en educación física, por Caldera Salcedo & Pérez Palencia, (2020), considerando como objetivo comprender el clima de aula en la asignatura de educación física del grado décimo, con el método indagación de corte cualitativo, a través del estudio, con 84 jóvenes, de 15 y 18 años. Se elaboraron entrevistas dirigidas a docentes, aplicando un cuestionario de 23 expuestos a los alumnos, desarrollado de manera descriptiva a través de tablas de frecuencia donde se manejó el software SPSS interpretación 22, como resultado se obtuvo que algunos estudiantes les agrada la educación física, como conclusión de la investigación se considera que se vive un clima de aula afectivo en el desarrollo de la educación física ya que existe la buena comunicación entre profesor alumno.

En una investigación de universidades privadas de Barranquilla Colombia, titulada clima organizacional y desempeño docente, se observó el vínculo de los semáforos del clima organizacional con los que narran las capacidades del desempeño docente, donde guardaron la tendencia dentro de la línea actual como condicionado de los cocientes tocados por cada uno. Equivalentemente, se creó la relación entre las variables en publicación, que consintió establecer el nivel de

similitud entre las variables notables. Los resultados conseguidos proyectaron una correlación de 0,95, y esta manifiesta que el clima organizacional incide en el desempeño pedagógico en facultades personales de Barranquilla Colombia. Niebles Nuñez, Hoyos Babilonia, y De La Ossa Guerra, (2019)

En una investigación de la Revista Española titulada como estudio de la correlación entre las capacidades emocionales, autoestima, clima de aula, rendimiento y letrado a nivel de prosperidad en educación básica, la misma utilizó una metodología descriptiva, la muestra se constituyó por 574 estudiantes, 301 eran varones (52.4%) y 273 eran mujeres (47.6%). Los estudiantes estaban en 5º (n=278; 48.4%) y 6º (n=296; 51.6%) de básica. Para esto no hay discrepancias específicas en cuanto a sexo para la muestra de estudio, es así que se consideró como equivalentes, en conclusión de este estudio se llegó a la finalidad que tener un manejo emocional eficaz, una autoestima elevada, contribuye al buen manejo de las emociones, y así sea menor la angustia en los estudiantes, y este contribuya a un mejor clima del aula Morente, (Guiu, y Castells 2017)

La investigación realizada por Castillo M. , (2018) relacionada al prosperidad psicológico y su correlación con el ejercicio laboral de los docentes, este estudio enfatizó el objetivo para determinar la relación que existe entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral de los pedagógicos del colegio, se realizó con enfoque cuantitativo, descriptivo - correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal, la cual se desarrolló con 19 docentes, establecida mediante un modelo no probabilística, en esta búsqueda se manejó la destreza, de encuesta, en la que se utilizó como instrumentos, el nivel de bienestar psíquico (EBP); y las Preguntas tipo escala Likert desempeño laboral docente (MINEDU) para la cual se obtuvo como resultado la correlación significativa ($r=,843$) con buen criterio psicológico en el desempeño laboral de los docentes, como conclusión el nivel de práctica laboral en los pedagógicos, se lo manifestó, que tiene un nivel bajo entendido por el 21% y en el nivel alto el 0% con un 79% en el nivel medio.

El presente estudio de Boada Llerena (2019) que tiene como título satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral, se realizó un estudio descriptivo correlacional, y con un enfoque cuantitativo, y un esquema, no experimental transversal, y una muestra probabilístico casual de la totalidad de empleados de seguridad de la organización, la capacidad el modelo estuvo de $n =$

124, motivo por la que un 95% de confianza y 5% de error, donde la población es de un total de 182 empleados de seguridad, los resultados de la investigación exponen que el grado de correlación y desempeño laboral es alta y explicativa..

En cuanto a lo que manifiesta Marielsa López (2018), realizó un estudio del clima escolar y desempeño docente en Carchi, Ecuador. Sobre las relaciones interpersonales donde los educativos se hallan altamente contentos en este contorno. Aseveran que existe una muy buena relación con sus compañeros (83,57%), en la institución se denota el trabajo colaborativo (69,08%), buenas relaciones comunicativas (79,71%) y no existe violencia en la institución (93,24%). En plática con estos efectos el clima del aula laboral interviene en las labores desde el habitual de los educativos y ello pronuncia sus relaciones con sus alumnos admitiendo construir áreas de buen clima. (Rodriguez. et. 2017)

En el ambiente nacional en la tesis de maestría de Suárez (2019), titulada, ejercicio docente y ventaja en aprendizaje en él una área de la institución educativa “Carlos Julio Arosemena Tola” del cantón de la provincia del Guayas Ecuador 2018, para efectuar esta exploración del tipo fundamental, con una muestra de 114 “pedagógicos de esta institución, se realizó una indagación y un cuestionario, esta fue realizada con un estudio expresivo y la correlación del coeficiente de spearman, y un resultado de $Rho=0,817$, se interpreta la relación entre las variables para poder medir el nivel de significancia resultada es $p < .05$ el coeficiente de correlación rho de spearman = $0,817^{**}$ de la misma forma se obtuvo el 61,4% de los pedagógico se considera en un nivel habitual su desempeño además de observarse que el 50% de los estudiante están en un nivel estimado cercano a alcanzar los aprendizajes y el 24,6% no logran los ilustraciones.

Puesto que esta investigación se consideran las definiciones y teorías fundamentadas en el variable clima del aula, la misma que está sustentada en las teorías de varios autores.

Biggs (2005) Citado por Lindsay (2018) define al clima del aula como, el resultado de la interacción social entre docentes y alumnos, ésta tendrá efectos muy marcados en el aprendizaje del educando, ya que la influencia que ejerce el docente a través de la motivación favorece el ambiente de aprendizaje.

Asimismo García Retana J. Á., (2012) sostiene que los docentes que contribuyen a la formación de un clima de aula favorable, estimulan en los

estudiantes emociones positivas, éstas producen educandos seguros y mejora su capacidad de aprendizaje.

En ese sentido Murillo (2018), afirma que los docentes que demuestran un comportamiento entusiasta y sensible con los estudiantes, éstos desarrollan comportamientos sociales apropiados, ayudan a un clima de aula favorable.

La presente investigación busca identificar la base teórica y el modelo apropiado, para este estudio, la variable clima del aula como hemos visto está muy relacionada con el ambiente positivo que proyecte el docente, para generar un ambiente favorable, donde existen factores que se correlaciona, de manera que, depende de la interacción de las dimensiones en estudio.

En definitiva el clima de aula actúa como mecanismo para estimular técnicas, de educación y enseñanza, en donde la capacidad del docente está relacionada con su habilidad para mantener los diferentes métodos, y que estos cumplan de manera particular con los objetivos trazados, en ese sentido Karina (2017), sostiene que el ambiente del aula, es la apreciación que existe entre los representantes de la entidad pedagógica, para esto propone tres dimensiones,

Dimensión interpersonal, Dimensión regulativo, Dimensión instruccional

- 1) Dimensión interpersonal: según Villa (1990) citado por Karina (2017) esta dimensión se la define como la interacción que existe entre el docente y los estudiantes, ésta estimula la confianza y promueve el aprendizaje en ambas direcciones,
- 2) Dimensión regulativo: asimismo Villa (1990) citado villa
- 3) la define como las reglas que tienen que existir para poder mantener un clima del aula óptimo, sin que se note autoritarismo o exceso de autoridad, de esta manera fluirá un ambiente cordial que permita establecer armonía entre pares.
- 4) Dimensión instruccional: para Villa (1990) citado por Karina, (2017) esta dimensión se relaciona con la percepción o la imagen que proyecta el docente frente a los estudiantes, está relacionada con la capacidad y el compromiso del educando, se convierte en una herramienta de análisis percibida desde la óptica del estudiante, y define su optimismo y participación en el aula.

En este sentido Bellocchi et al, (2014) citado por Vázquez, et al (2018) describe al clima de aula como una experiencia de estimulación afectiva donde se relacionan emocionalmente para lograr el aprendizaje, así manifiesta 3 dimensiones, 1) aspectos físicos; 2) orden; 3) organización;

Según Blanco (2007) citado por Marvel et al (2011) clima de aula puede conceptualizarse por medio de tres dimensiones; 1) Dimensión cultural, engloba como definen los estudiantes y docentes en relación a las situaciones de relevancia dentro de la clase, y la posibilidad de aprender y la relación del individuo en su conjunto dentro del aula de clases; 2) Dimensión grupal, esta define la interacción entre alumnos, y estos entre el docente; 3) Dimensión motivacional, corresponde al nivel de bienestar percibido entre estudiantes y docentes con respecto al ambiente educativo, así también a la interacción positiva en el contexto enseñanza aprendizaje.

En este contexto el presente estudio para lograr su objetivo necesita de la teoría científica, por lo que se citan varios autores.

Para Aron et al (2010) el clima de aula es una expresión compleja, está construida bajo un esquema multidimensional, una parte material referente a la infraestructura y la otra inmaterial, en la que se pone de manifiesto la correlación entre docentes y alumnos y estos últimos entre sí.

Asimismo Perez (2015) afirma sobre la importancia del clima del aula, puesto que permite visualizar el desempeño docente, constituyéndose en la base de la generación del aprendizaje, fomentando un ambiente positivo con valores y estimulando destrezas en los estudiantes.

Para Toro & Sanin (2018) el clima de aula no solo favorece el aprendizaje sino que estimula las relaciones entre los educandos.

En la presente investigación se consideran las definiciones y teorías fundamentadas en el variable desempeño laboral, la misma que está sustentada en las teorías de varios autores.

Chiavenato (2014) esta definición conceptual, define el desempeño laboral como las acciones que realizan las personas, las mismas que contribuyen de forma directa para lograr cambios en una actividad particular, logran conseguir eficacia, esto también se lo conoce como planificación del trabajo, lo que influye directamente en las actividades laborales de un determinado grupo, así como en la

estructura y operatividad, resultando en optimización del trabajo a nivel del individuo o de una sociedad en su conjunto.

Campbell et al (1990) citado por Bautista, Cienfuegos, & Aguilar (2020) define el desempeño laboral individual como las acciones que toma una persona, cuya finalidad está dirigida a conseguir metas trazadas, lo que se resume como objetivo organizacional para brindar eficiencia al momento de conseguir las, así como favorecer ventajas frente a la competencia, y mantener la sostenibilidad de la organización.

Chiavenato (2000) define que el desempeño laboral “es el proceder del profesional de la indagación de los temas para alcanzar sus objetivos.

Seguidamente, entre los modelos teóricos tenemos las definiciones de varios autores.

Para Herzberg (2011) citado por Marvel, Rodríguez, & Núñez (2011) el desempeño laboral es el resultado de la competitividad y profesionalismo de los sujetos cuya finalidad está encaminada a alcanzar los fines propuestos, y lo explica sustentado en tres dimensiones:

1) Dimensión productividad: esta se relaciona directamente a la productividad y eficacia del desempeño del individuo Herzberg (2011)

2) Dimensión competencia: esta es una particularidad del ser humano y su comportamiento, el cual es visible al momento de ejecutar las tareas individuales o grupales. (Herzberg, 2011)

3) Dimensión relaciones interpersonales: esta depende de las apreciaciones, del o de los individuos, y cuya presencia se percibe directamente en el ambiente laboral, ya sea propiciada por el nivel jerárquico o por sus similares.

Por otra parte Torres & Zegarra (2015) enfatiza que son tres los factores que determinan el desempeño laboral. 1) La toma de decisiones; es la capacidad del individuo de desarrollar sus actividades sin necesidad de apoyo de un superior o encargado.

2) La responsabilidad es la capacidad de los individuos para desarrollar una actividad o cumplir un objetivo de manera conjunta de forma eficiente. 3) Principios de la responsabilidad; esta describe la capacidad de interactuar de los individuos para lograr un objetivo en beneficio de todos, cuyo fin no es posible alcanzarlo de manera individual. 4) El compromiso organizacional: Brota cuando los individuos

se igualan con los productos de la distribución y le hallan un sentido a su responsabilidad. 5) Participación: radica en la importancia de las sujetos en las diligencias de la formación, contribuyendo cada quien el segmento que le pertenece, para efectuar los objetivos colectivos (Valdez, 2009)

Chiavenato (2017) citado por Leydi (2021) el desempeño laboral docente se mide con tres dimensiones, 1) habilidades y capacidades: Referentes a las destrezas que el docente maneja para elaborar sus ocupaciones dentro de la institución, con el propósito de alcanzar sus metas, 2) comportamiento: Es la modo que tiene el profesional en su ámbito laboral, para desarrollar sus colaboración y empatía entre sus compañeros docentes, 3) metas y resultados: Resultado del trabajo en equipo entre los docentes.

A continuación la posición de varios criterios científicos sobre el desempeño laboral.

Bermúdez (2016) dice que el desempeño laboral, como las acciones que se ejecutan por el individuo, y su comportamiento en el trabajo.

Panatik (2015) define que en el campo educativo para obtener altos rendimientos se debe considerar a docentes con una alta inteligencia emocional, ya que esta favorece su desempeño en el aula.

Chiavenato (2000) manifiesta que las personas tienen que ayudarse entre todos como una actividad influenciada por aspectos relacionados a su entorno, es así que la carga laboral en el trabajo y la influencia de problemas, puede disminuir el rendimiento, incorporando , cansancio o fatiga, pensamientos de incompetencia en el trabajo para alcanzar las metas propuestas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Esta investigación fue de tipo básica ya que a la complejidad de requerimientos que se hacen al pedagógico, procedentes a los retos pedagógicos, el cual crea tentativas para manifestar la realidad problemática de sensibilidad de los educativos ante las obligaciones de la colectividad. Dio origen a la investigación. (UNESCO, 2002)

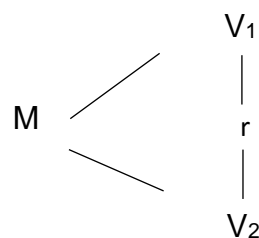
Además, el bosquejo de la indagación del estudio realizado corresponde no experimental, es de señalar que no permite la manipulación de variables, se analizaran las anomalías en su ámbito natural. (Villa, 1990)

De corte transversal con lo que se evaluó la indagación reportada por los docentes, en base a un cuestionario. De tipo descriptivo donde se analizaron los acontecimientos y las particularidades de las variables,

Clima del aula y desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa “13 de Octubre”, Ecuador, 2021. Fue de tipo correlacional lo que permitió evaluar la interacción que existe entre variables en estudio, en un determinado contexto, se buscó las relaciones entre clima del aula y desempeño laboral, bajo este criterio la presente investigación fue de tipo correlacional - exploratorio- descriptivo.

El paradigma investigativo escogido fue positivista por consecuencia a un estudio lo cual defenderá a la investigación que adquiera como objetivo evidenciar una suposición por medios estadísticos o establecer las cuantificaciones de la variable en forma numérica (Hernández, 2010)

La representación gráfica fue:



Dónde:

M = 50 docentes de la Unidad Educativa “13 de Octubre”

V₁ = Variable clima del aula

V₂ = Variable desempeño laboral

r = Relación de las variables de estudio

3.2 Variables y Operacionalización

Variable independiente: Clima del aula

Variable dependiente: Desempeño laboral

3.3 Población, muestra y muestreo

Se manejó un muestreo no probabilístico intencional, es decir, presume un proceso de escogimiento encaminados por las peculiaridades de la investigación,

más que por un juicio descriptivo de difusión, Hernández (2014), bajo este criterio para la indagación se tomo una muestra de la población en 50 docentes de la unidad educativa “13 de Octubre” del año 2021.

Tabla 1. Población de la Unidad Educativa “13 de Octubre”, Ecuador

La Unidad Educativa “ 13 de Octubre”			
Ecuador	M	F	TOTAL
Básica superior	7	10	17
Bachillerato	13	20	33

Fuente unidad educativa “13 de Octubre” (2021)

Se consideró el total de los profesores que estén trabajando en la Unidad educativa del año escolar 2021- 2022.

Criterios de inclusión

Se consideró a todos los educativos que trabajan en la unidad educativa, tanto hombres como mujeres.

Criterios de exclusión

Se excluye de esta investigación al personal DECE

Muestra

Hernandez (2014) explica que la muestra es una proporción de la población. La muestra de esta investigación fue de 50 docentes, es decir que es igual al total de la población que labora en la Unidad educativa “13 de Octubre”.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La presente encuesta permitió la cogida de investigación a través de una cuestionario que accedió a la recolección de información, las mismas contienen preguntas cerradas y respuestas anteriormente definidas, relacionadas con las variables en estudio (Hernandez, 2014).

1) Técnica que se empleó: Fue una encuesta encaminada para los docentes de la unidad educativa 13 de octubre, lo que permitió evaluar a través de sus respuestas la relación entre las variables en estudio.

2) Instrumento que se empleó: Los instrumentos que se emplearon como medición de las variables en estudio tomaron como referencia la teoría de inicio, y el nivel de medida necesarios que permitió el análisis oportuno. Estos son:

Se tomó como referencia a tres autores para cada variable, que certifican tanto la técnica como los instrumentos que permitió relacionar las variables clima del aula y desempeño laboral; para la variable clima del aula, Sánchez (2009) propuso tres dimensiones recogidas de la investigación clima de aula y producción de textos narrativos en los estudiantes del quinto grado de la unidad educativa “san juan” Ayacucho 2017; la variable desempeño laboral Herzberg (2010) propuso tres dimensiones, y sus instrumentos tomados del estudio la motivación y desempeño laboral de los docentes, su Santidad Juan Pablo II del distrito de San Juan de Lurigancho, 2016, para lograr una correcta validación de los instrumentos empleados en el proyecto, se recurre a los expertos Liliam Antonia Vera Palma Magister en gerencia educativa, María Carolina Pincay Ormaza Magister en gerencia educativa, Beatriz María Ganchozo Briones Magister en gerencia educativa, los que sugirieron cambios en la estructura del cuestionario en la variable clima de aula, para cumplir el objetivo se toman en cuenta por cada variable 30 ítems, dirigidos a 50 docentes, se tomó como referencia de evaluación la escala de Likert, cuya ejecución será a través de la plataforma de google formularios.

La confiabilidad de la herramienta se procesó a través del coeficiente de Alfa de

CronBach, con una muestra piloto de 50 docentes, Los valores Alfa de CronBach para las preguntas del clima de aula fueron de $\alpha = 0.787$ resultados que demuestran una alta confiabilidad, Los valores Alfa de CronBach para el cuestionario de y desempeño laboral fueron de $\alpha = 0.755$ resultados que demuestran una alta confiabilidad.

3.5 Procedimientos

Para la recaudación de datos de la investigación se tomó en consideración efectuar los siguientes procesos administrativos; 1) autorización de la máxima autoridad de unidad educativa a la cual se aplicó el instrumento para la recolección de datos; 2) validación de los instrumentos lo realizaron tres expertos con título de cuarto nivel en educación y que estén laborando en los actuales momentos; 3) confiabilidad para ello se utilizó el programa estadístico SPSS de Alfa de Cronbach establecido en un rango de 0 a 1; 4) aplicación de los cuestionarios mediante un formulario en línea destinada a la población en estudio; 5) realizar la base de datos de las dos variables con las encuestas de los docentes participantes; 6) elaborar la ficha técnica de las dos variables; 7) usar el programa SPSS para realizar la interpretación inferencial.

3.6 Métodos de análisis de datos

El método de análisis para el estudio de las variables convivencia escolar y su incidencia en el proceso de enseñanza fue de diseño correlacional asociativo, no experimental, transversal con enfoque cuantitativo y paradigma positivista.

Para el análisis de los datos se utilizó la estadística descriptiva para interpretar los resultados mostrados en las tablas cruzadas, así mismo conocer el nivel de incidencia que hay entre las variables en estudio, para ello se utilizará los datos del objetivo general y de los objetivos específicos.

Por otra parte, también se utilizó la estadística inferencial para la comprobación de las hipótesis, así mismo interpretar los valores mostradas en las tablas de correlación Rho de Spearman y conocer si esta refleja correlación positiva o negativa de las variables, también se muestra el nivel de significancia para analizar si la hipótesis de la investigación se acepta o rechaza, lo cual se lo pudo realizar con el programa estadística SPSS.

3.7 Aspectos éticos

La presente investigación es esencial la aplicación de los siguientes principios 1) autonomía, es aquella que valora la vida de las personas como entes

únicos que pueden elegir el rumbo que desean seguir; 2) beneficencia, es la que busca obtener mayores logros con el mínimo margen de error; 3) no maleficencia, es la que evita cometer algún daño a los involucrados en la investigación y 4) justicia, es aquella en la que se deben incluir a todas las personas que son parte de la investigación (Miranda,2019)

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva

Objetivo general

Determinar la relación entre clima del aula y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “13 de Octubre”, Ecuador, 2021

Tabla 2

Nivel de opinión sobre la relación entre el clima del aula y el desempeño laboral.

		Desempeño laboral	Total
		ALTO	
Clima del aula	ALTO	50 100,0%	50 100,0%
	Total	50 100,0%	50 100,0%

Nota, cuestionarios aplicados a docentes, 2021.

Obtención propia

Interpretación

La tabla 2 se observa que el 100 % de los docentes encuestados califican en nivel alto al clima del aula y el desempeño laboral.

Objetivo específico 1

Determinar la relación de la dimensión interpersonal con el desempeño laboral de los docentes

Tabla 3

Nivel de opinión sobre la relación de la dimensión interpersonal para el desempeño laboral.

		Desempeño laboral Alto	Total
Interpersonal	Regular	2 4,0%	2 4,0%
	Alto	Recuento % del total	48 96,0%
Total		50 100,0%	50 100,0%

*Nota, cuestionario aplicado a los docentes, 2021
Elaboración propia*

Interpretación

La tabla 3 evidencia que el 100% de los docentes encuestados consideran un nivel alto para la dimensión instrumental en aprendizaje de docentes.

Objetivo específico 2

Establecer la relación de la dimensión regulativa con el desempeño laboral de los docentes.

Tabla 4

Nivel de opinión sobre la influencia entre la dimensión regulativa con el clima del aula y desempeño laboral

		Desempeño laboral	
		Alto	Total
Regulativo	Alto	50 100,0%	50 100,0%
Total		50 100,0%	50 100,0%

Nota, cuestionario aplicado a los docentes 2021

Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 4 evidencia que el 100% de los docentes encuestados califican un nivel alto en la dimensión Regulativo y el desempeño laboral.

Objetivo Específico 3

Determinar la relación de la dimensión instruccional con el desempeño laboral de los docentes.

Tabla 5

Nivel de opinión sobre la influencia entre la dimensión instruccional en el desempeño laboral.

		Desempeño laboral	
		3,00	Total
instruccional	3,00	Recuento 50	50
		% del total 100,0%	100,0%
Total		50	50
		100,0%	100,0%

*Nota, cuestionario aplicado a los docentes, 2021
Elaboración propia*

Interpretación

La tabla 5 evidencia que el 100% de los docentes encuestados califican un nivel alto en la dimensión instruccional en el desempeño laboral.

4.2 Estadística inferencial

Comprobación de hipótesis

Hipótesis general

H_i: clima de aula se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “13 de Octubre”, Ecuador,

H₀: clima de aula no relaciona significativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “13 de Octubre”, Ecuador.

Tabla 6

Relación entre clima del aula y desempeño laboral

			Clima del aula	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima del aula	Coeficiente de correlación	1,000	,605**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,605**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota, cuestionario aplicado a los docentes, 2021

Elaboración propia

Interpretación

La tabla 6 indica que el coeficiente Rho Spearman es 0,605 resultando una correlación positiva moderada entre clima del aula y desempeño laboral. Del mismo modo el p valor es 0,000 siendo menor a 0,05 indica, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación.

Hipótesis específica 1

Hi: La dimensión interpersonal se relaciona significativamente con el clima del aula y desempeño laboral de los docentes

H0: La dimensión interpersonal no se relaciona significativamente con el clima del aula y desempeño laboral de los docentes

Tabla 7

Relación de la dimensión Interpersonal y desempeño laboral.

			Dimensión Interpersonal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Interpersonal	Coeficiente de correlación	1,000	,411**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,411**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota, cuestionario aplicado a los docentes, 2021

Elaboración propia

Interpretación

La tabla 7 indica que el coeficiente Rho Spearman es 0,411 resultando una correlación positiva moderada entre la dimensión Interpersonal en el desempeño laboral. Del mismo modo el p valor es 0,003 siendo menor a 0,05 indica, por tanto, se acepta la hipótesis de la indagación.

Hipótesis específica 2

Hi: La dimensión regulativa se relaciona significativamente con el clima del aula y desempeño laboral de los docentes.

H0: La dimensión regulativa no se relaciona significativamente con el clima del aula y desempeño laboral de los docentes.

Tabla 8

Influencia significativa entre la dimensión regulativo en el desempeño laboral.

			Dimensión Regulativo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Regulativo	Coeficiente de correlación	1,000	,653**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,653**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota, cuestionario aplicado a los docentes, 2021

Elaboración propia

Interpretación

La tabla 8 muestra que el coeficiente Rho Spearman es 0,653 resultando una correlación positiva moderada entre la dimensión regulativo en el desempeño laboral. Del mismo modo el p valor es 0,000 siendo menor a 0,05 indica, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación.

Hipótesis específica 3

Hi: La dimensión instruccional se relaciona significativamente con el clima del aula y desempeño laboral de los docentes.

H0: La dimensión instruccional no se relaciona significativamente con el clima del aula y desempeño laboral de los docentes.

Tabla 9

Influencia significativa entre la dimensión instruccional en el desempeño laboral

			Dimensión Instruccional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Instruccional	Coefficiente de correlación	1,000	,428**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	50	50
	Desempeño laboral 1	Coefficiente de correlación	,428**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota, cuestionario aplicado a los docentes, 2021

Elaboración propia

Interpretación

La tabla 9 indica que el coeficiente Rho Spearman es 0,428 resultando una correlación positiva moderada entre la dimensión Instruccional en el desempeño laboral. Del mismo modo el p valor es 0,002 siendo menor a 0,05 indica, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación.

V. DISCUSIÓN

sobre el objetivo general Determinar la relación entre clima del aula y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “13 de Octubre”, Ecuador, 2021. En ese sentido Borrachero, (2017), afirma que los docentes que demuestran un comportamiento entusiasta y sensible con los estudiantes, éstos desarrollan comportamientos sociales apropiados, que contribuyen a un clima de aula favorable. Para Dominguez (2018) el clima de aula no solo favorece el aprendizaje sino que estimula las relaciones entre los educandos. En los resultados de la tabla 2 se evidencia que la mayoría de los docentes encuestados (100%) manifiestan que el clima y el desempeño docente se ubican en un nivel alto, es decir que la totalidad de los docentes tiene el criterio que el clima es fundamental para la estabilidad laboral. De la misma forma. Curby (2013) mantiene que los docentes que contribuyen a la formación de un clima de aula favorable, estimulan en los estudiantes emociones positivas. Por consiguiente se puede inferir que los docentes de la unidad educativa 13 de octubre poseen un nivel alto es decir que el comportamiento de los docentes es positivo en relación del clima del aula y el desempeño laboral. En igual perspectiva, en el estudio de Rodriguez. et., (2017) donde demostró que las relaciones interpersonales de los docentes es muy favorable, dando como resultado que se hallan soberanamente contento en este contorno. Aseveran que tienen una muy buena relación con sus compañeros (83,57%), en la institución se promueve el trabajo colaborativo (69,08%), hay buena comunicación (79,71%) poseen un nivel alto ya que los docentes en su mayor parte tienen buen clima del aula. A su vez Reto (2017) manifiesta que esta muestra arrojó los valores de 0,65% logrando una similitud real módica y un nivel estadístico de $p=0,000$ menor a $\alpha 00,5$, de esta manera se concluye con la afirmación que el clima institucional que tienen una relación significativo con el trabajo docente de la institución en donde se desarrolló el estudio. Por otra parte Hernández F. (2014) manifiesta que se observó que los valores numéricamente obtenidos arrojaron una correlación de 0,95, del cual se deriva que el clima organizacional incide en el desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla Colombia.

En cuanto a la segunda variable desempeño laboral el (100%) de los docentes lo estiman en un nivel alto como lo indica (la tabla 2) lo que significa que los docentes conciben a este proceso como un aspecto importante para el desarrollo las actividades laborales. Este escenario guarda relación con la definición de Chiavenato, I. (2002) esta, define el desempeño laboral como las acciones que realizan los individuos, las mismas que contribuyen de forma directa para lograr cambios en una actividad particular, logran conseguir eficacia, esto también se lo conoce como planificación del trabajo, lo que influye directamente en las actividades laborales de un determinado grupo, así como en la estructura y operatividad, resultando en optimización del trabajo a nivel del individuo o de una sociedad en su conjunto. Asimismo Panatik (2015) define que en el campo educativo para obtener altos rendimientos se debe considerar a docentes con una alta inteligencia emocional, ya que esta favorece su desempeño en el aula. De la misma manera expresa Boada, (2019) manifiesta que el desempeño laboral en un 100% de los docentes expresan que el grado de correlación es alta. Por otra parte Castillo, (2018), expresa que la correlación que coexiste entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral de los docentes para la cual se obtuvo como resultado la correlación significativa con buen criterio psicológico en el desempeño laboral de los docentes, como conclusión el nivel de práctica laboral en los pedagógicos, se lo manifestó, que tiene un nivel bajo entendido por el 21% y en el nivel alto el 0% con un 79% en el nivel medio.

A nivel inferencial (tabla 6) el estudio muestra que el clima del aula una correlación con el desempeño laboral positiva moderada ya que el coeficiente Rho Spearman es 0,605 y el p valor es 0,000. La tabla 6 señala que el coeficiente Rho Spearman es 0,605 resultando una correlación positiva moderada entre la el clima del aula en el desempeño laboral. De la misma manera, el p valor es 0,000 siendo menor a 0,05 indica que se acepta la hipótesis de la investigación.

El objetivo específico 1: Determinar la relación de la dimensión interpersonal en el desempeño laboral de los docentes, los referentes teóricos manifestados por Borrachero, (2017), afirma que los docentes que manifiestan una conducta entusiasta logran un mejor resultado en el ámbito laboral, Los resultados inferenciales que muestra la tabla 7 indican que existe una correlación positiva

moderada con una significancia p valor de 0,03. Así mismo está el resultado descriptivo del estudio (tabla 3) lo cual demuestra que el 100% de los docentes encuestados están en un nivel alto, Se comprueba que los docentes sí están prestos en fomentar un mejor desempeño en la institución, ya que al generar un buen ambiente laboral implica potenciar una mayor calidad humana y profesional, estos resultados están en coherencia con la postura de la teoría de Dominguez (2018) donde manifiesta que las relaciones interpersonal no solo favorece el aprendizaje sino que estimula las relaciones entre los educandos. La cual enuncia que se puede tener una visión universal del mundo en constante correlación con los sujetos del clima laboral. Asimismo los resultados están en relación con el estudio realizado por Villa, (1990) citado por Karina, (2017), .El resultado al ejecutar el estudios de la dimensión “interpersonal”, fundamentando las repeticiones las técnicas porcentuales, se dice que 92% de entrevistado piensan que siempre y casi siempre los maestros se ayudan entre sí, se interesan por tener más compañerismo para seguir teniendo mejores relaciones laborales; lo que involucra una generalidad significativa, esto fermenta, el aumentar con el 5,7% de educativos que consideran algunas veces, y minoría de 2,3% dicen casi nunca. En la misma figura se encuentra la segunda variable desempeño laboral la cual se ubica en nivel alto con el 100% (tabla 3) esta situación está de acuerdo con Chiavenato I. (2002), quien define que el desempeño laboral como las acciones que realizan las personas, las mismas que contribuyen de forma directa para lograr cambios en una actividad particular, logran conseguir eficacia, esto también se lo conoce como planificación del trabajo, lo que influye directamente en las actividades laborales de un determinado grupo, así como en la estructura y operatividad, resultando en optimización del trabajo a nivel del individuo o de una sociedad en su conjunto. En cuanto a la relación entre la dimensión interpersonal, se puede expresar como la interacción que existe entre el docente y los estudiantes, ésta estimula la confianza y promueve el aprendizaje en ambas direcciones.

En cuanto al objetivo específico 2: Establecer la relación de la dimensión regulativa con el desempeño laboral de los docentes, Borrachero, (2017), afirma que los docentes que explican una conducta apasionada en su rol profesional ante la comunidad, éstos tiende a desenvolverse mucho mejor en la sociedad. Los

resultados inferenciales que muestra la tabla 8 indican que existe una correlación positiva baja con una significancia o p valor de 0,000. De la misma manera está el resultado descriptivo del estudio (tabla 4) lo cual demuestra que el 100% de los docentes encuestados están en un nivel alto, con respecto a esta dimensión se puede mencionar que los docentes están inmersos en la socialización de las normas las cuales son respetadas y cumplidas por los integrantes de la institución. Estos resultados están en coherencia con la actitud de la teoría de Dominguez (2018) donde afirma sobre la importancia del aprendizaje, fomentando un ambiente positivo con valores y estimulando destrezas en los estudiantes y docentes. Así mismo, están en relación con el estudio realizado por (Villa, 1990) citado por Karina, (2017). Al ejecutar el estudio de la dimensión “regulativo”, se tiene en consideración las repeticiones intervienes y en procesos de porcentaje, se tiene que 88% de entrevistados creen que las reglas de la institución son legales y que los maestros manifiestan su mando en el aula; lo que involucra una generalidad reveladora, esto podría, aumentar el 9,5% mientras que otros opinan algunas veces, y una mayoría de 2,5% dice que casi nunca. En la misma perspectiva se encuentra la segunda variable proceso de enseñanza la cual se ubica en nivel alto con el 100% (tabla 4) esta situación está en correspondencia con Dominguez (2018) quien revela que el desempeño laboral en la que se pone de manifiesto la correlación entre docentes y alumnos y estos últimos entre sí.

En cuanto al objetivo específico 3: Determinar la dimensión instruccional como se relaciona desempeño laboral de los docentes. Con la teoría manifestada por Borrachero, (2017), sostiene que los docentes que contribuyen a la formación de un clima favorable, estimulan en los estudiantes emociones positivas, éstas producen educandos seguros y mejora su capacidad de aprendizaje. Los resultados inferenciales que muestra la tabla 9 indican que existe una correlación positiva moderada con una significancia p valor de 0,002. Por otra parte, se encuentra el resultado descriptivo del estudio (tabla 5) lo cual demuestra que el 100 % de los docentes encuestados están en un nivel alto, de acuerdo a esta dimensión se puede indicar que los docentes forman parte de los programaciones realizados para la solucionar compromisos que se presentan en la institución. Estos resultados

están en concordancia con la postura de la teoría de la complejidad abordada por Dominguez (2018). Sostiene que los docentes que ayudan a la formación, da como resultado un ambiente propicio para la comunidad educativa. Que incitan a los estudiantes respuestas favorables, éstas producen educandos seguros y mejora su capacidad de aprendizaje. los resultados están en relación con el estudio realizado por (Villa, 1990) citado por Karina, (2017), al efectuar el estudio de la dimensión “instruccional”, reflexionando las frecuencias medias y en métodos de porcentaje, de 85,4% de entrevistados piensan que siempre los catedráticos tienen habilidad de sus enseñanzas, y utilizan nuevas estrategias que les admiten un mejor entendimiento, y que remedian las dificultades académicos que se muestran en el aula; lo que *implica una mayoría significativa*, esto podría, inclusive, incrementarse.

En la misma perspectiva se encuentra la segunda variable desempeño laboral la cual se ubica en nivel alto con el 100 % (tabla 5) esta situación está en coherencia con Borrachero, (2017), quien expresa que está enfocado en el auto estímulo del docente, para que así mismo este sea proyectado dentro del proceso de enseñanza y generar empatía consecuentemente un clima favorable.

A partir de los resultados obtenidos en la investigación cabe recalcar que el clima del aula ocupa un lugar muy importante en el desempeño laboral debido a que si la comunidad educativa construye buenas relaciones entre todas sus partes por ende la educación será de calidad. Además, convivir de manera armónica ayuda a desarrollar la capacidad cognitiva y emocional logrando la obtención de nuevos conocimientos y mejores relaciones interpersonales.

Por otra parte, este estudio brinda un aporte significativo a la línea de la investigación como es evaluación y aprendizaje lo cual trata de calcular si los conocimientos impartidos por los docentes llegaron de manera oportuna a cada uno de los alumnos y por ende el estudiante observarse y evaluarse si los conocimientos adquiridos fueron asimilados o si necesitan retroalimentación. Asimismo, esta investigación aporta a la Unidad Educativa 13 de octubre en especial a las autoridades a seguir fomentando un clima armónica en este contexto los participantes conlleva una interrelación positiva que permita cumplir con todos los objetivos planteados en un clima que favorezca al desarrollo integral de los estudiantes.

VI. CONCLUSIONES

El clima del aula se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Eugenio 13 de Octubre, Ecuador, siendo el valor sig. 0,000 (tabla 6) y el número de reciprocidad rho de Spearman (0,605) que denota una relación positiva moderada. Asimismo, el 100 % de los docentes encuestados opinan que el clima del aula y desempeño laboral está en un nivel alto (tabla 2).

La dimensión interpersonal se relaciona significativo con el desempeño laboral siendo el valor sig. 0,003 (tabla 7) y el coeficiente de correlación rho de Spearman es de (0,411) que indica una correlación positiva moderada. el 100% de los docentes encuestados sostienen que la convivencia escolar y la dimensión participación e implicación del proceso educativo están en un nivel alto (tabla 3).

La dimensión regulativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral siendo el valor sig. 0,000 (tabla 8) y el coeficiente de correlación rho de Spearman es de (0,653) lo cual muestra una correlación positiva moderada. De la misma manera el 100% de los docentes encuestados mantienen que el clima y la dimensión regulativa están en un nivel alto (tabla 4).

La dimensión instruccional se relaciona significativamente con el desempeño laboral siendo el valor sig. 0,002 (tabla 9) y el coeficiente de correlación rho de Spearman es de (0,428) que muestra una correlación positiva moderada. Por otra parte, se evidencia que el 100% de los docentes encuestados opinan que tanto la dimensión instruccional y el desempeño laboral están en un nivel alto (tabla 5).

VII. RECOMENDACIONES

Sobre el clima del aula, se propone a las autoridades de la Unidad Educativa 13 de Octubre. Se sugiere a las autoridades de la institución, mantener los estímulos que permiten que el clima del aula sea favorable, Redondo (2001) sostiene, que el ambiente del aula, es la apreciación que existe entre los actores de la comunidad educativa, en cuanto al desempeño laboral menciona Panatik (2015) que en el campo educativo para obtener altos rendimientos se debe considerar a docentes con una alta inteligencia emocional, ya que esta favorece su desempeño en el aula.

En cuanto a la dimensión Interpersonal se propone que las autoridades a conservar o aumentar las correlaciones interpersonales dentro del clima de armonía y amabilidad Villa, (1990) citado por Redondo, (2001). Asimismo Campbell (2015) Pradhan (2017) sugiere el desempeño laboral individual como las acciones que toma una persona, cuya finalidad está dirigida a conseguir metas trazadas, lo que se resume como objetivo organizacional para brindar eficiencia al momento de conseguirlas, así como favorecer ventajas frente a la competencia, y mantener la sostenibilidad de la organización.

En cuanto a la dimensión regulativo se recomienda que las autoridades mantengan un diálogo abierto con los docentes, lo que permitirá consolidar aún más la confianza que existen en los niveles jerárquicos Villa,(1990) citado por por Karina, (2017). Por otra parte Panatik (2015) define que en el campo educativo para obtener altos rendimientos se debe considerar a docentes con una alta inteligencia emocional, ya que esta favorece su desempeño en el aula. Para Chiavenato (2000) manifiesta que las personas tienen que ayudarse entre todos como una actividad influenciada por aspectos relacionados a su entorno, es así que la carga laboral en el trabajo y la influencia de problemas, puede disminuir el rendimiento del docente

En cuanto a la dimensión Instruccional, se recomienda fortalecer aún más, la autoestima del docente, así como el estudio de otros aspectos que pueden influir positivamente sobre esta dimensión, para la percepción del estudiante Villa, (1990) citado por Karina, (2017). Por otro lado Bermúdez (2016) dice que el desempeño laboral, como las acciones que se ejecutan por el individuo, y su comportamiento en el trabajo.

REFERENCIAS

- (Anchundia Rivadeneira, G. (2015). El clima escolar y su influencia en el proceso enseñanza –aprendizaje. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6352/1/T2698-MGE-Anchundia-El%20clima.pdf>
- (Dakota del Norte). 1 de octubre de 2021 de <http://file:///C:/Users/Admin-Mineduc/Downloads/87305-Texto%20del%20art%C3%ADculo-299436-2-10-20210428.pdf>
- Aron, & Milicic. (2010). Factores que inciden en el clima de aula universitario. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, 11(3-4). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/270/27018888004.pdf>
- Baños & Arráyales, 2020 - Buscar con Google. Google.Com. https://www.google.com/search?q=Ba%C3%B1os+%26+Arrayales%2C+2020&rlz=1C1AVFB_enEC753EC753&oq=Ba%C3%B1os+%26+Arrayales%2C+2020&aqs=chrome...69i57.1538j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). Job performance from a theoretical perspective. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), páginas 109-121. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Benavidez, V., Benavidez, V., & Flores, R. (3 de Enero de 2019). The importance of emotions for the neurodidactics. *Winblu Rev. Estud. De Psicología*. file:///C:/Users/ADMIN-MINEDUC/Downloads/Dialnet-LaImportanciaDeLasEmocionesParaLaNeurodidactica-6794283.pdf <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/20826/3/CRUZ%20Duarte%20rocio%20%20JOHANNA.pdf>
- Boada Llerena, N. (Octubre de 2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. 3(1). Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Caldera Salcedo, D., & Pérez Palencia, K. (2020). I Strengthening the scientific competence of inquiry in the natural sciences learning process in 5th grade students. Córdoba, Colombia. <https://repositorio.unicordoba.edu.co/bitstream/handle/ucordoba/3804/I%20Simposio%20Internacional%20sobre%20Investigaci%C3%B3n%20en%20la%20ense%C3%B1anza%20de%20las%20ciencias.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Campbell et al. (1990). Desempeño laboral. 114. file:///C:/Users/ADMIN-MINEDUC/Downloads/1417-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2387-2-10-20211026.pdf
- Carmen, C. (Diciembre de 2004). La disciplina en el aula: Reflexiones en torno a los procesos de comunicación. *Revista Electrónica "Actualidades*

Investigativas en Educación, 4(2).
<https://www.redalyc.org/pdf/447/44740202.pdf>

Castillo, M. (2018). El bienestar psicológico y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7653>

Chávez Pullas, MK y Henríquez Jiménez, EV (2020). La gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas fiscales de la zona 8 del Ecuador, 2019. (S/f-i). Edu.ec. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19092/4/UPS-GT002973.pdf>

Chiavenato. (2007). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25984/Tello_DA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato. (2017). Motivación y desempeño laboral. Ordoñez_RLC-SD.pdf: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58360/Ordo%C3%B1ez_RLC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato. (2027). Motivación y desempeño laboral. Ordoñez_RLC-SD.pdf: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58360/Ordo%C3%B1ez_RLC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato. (Enero de 2014). Competences and working performance of the managers in the autonomous institutions dependent of the mayoralty of Mara municipality in Zulia state. Redalyc.Competencias y desempeño laboral, 17(39). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>

Reto Andrea Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017 Edu.pe. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12368/Reto_HAG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez Bellina, S., & Castañeda Vergara2, J. (2018). The climate in the classroom of teachers of the departments of sciences and humanities of the Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo. 2018. 30(2). doi:10.22497/PuebloCont.302.17

Ecuador, M. d. (19 de 04 de 2021). <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/05/Ley-Organica-Reformatoria-a-la-Ley-Organica-de-Educacion-Intercultural-Registro-Oficial.pdf>

Educacion, M. d. (15 de Enero de 2013). Estándares de calidad educativa Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Obtenido de estandares_2012.pdf: https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf

- Elmys Escribano Hervis. (30 de Mayo de 2018). The Performance of Teachers as a Factor Associated with Educational Quality in Latin America. *Revista Educación*, 42(2). doi:<https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- ESPACIOS., R. (2018). Clima escolar y desempeño docente. *Espacios*, Vol. 39 (Nº 35). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n35/18393505.html>
- García Retana, J. (vol. 36, núm. 1, 2012). La educación emocional, su importancia en el proceso de aprendizaje.
- Gordillo, M., Ruiz Fernández, M. I., Sánchez Herrera, S., & Calzado Almodóvar, Z. (2016). Clima afectivo en el aula: vínculo Emocional Maestro-Alumno. *International Journal of Developmental and Educational Psychology Revista INFAD de psicología*, 1(1), 195. [http://file:///C:/Users/ADMIN-MINEDUC/Downloads/joseangel_casas,+22comunicacion_apego_INFAD_16%20\(2\).pd](http://file:///C:/Users/ADMIN-MINEDUC/Downloads/joseangel_casas,+22comunicacion_apego_INFAD_16%20(2).pd)
- Herzberg, (2010) Dimensiones desempeño laboral (14 de octubre de 2021, de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3242/TM%20AD-Gp%204467%20G1%20-%20Guillen%20Pe%C3%B1a%20Delia%20Rosa.pdf?sequence=1&isAllowed=y> <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338252055002.pdf>
- José, G. (2012). The Emotional Intelligence, its importance in the learning process. *Redalyc*, 36(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44023984007.pdf>
- Karina, L. (2017). Relación entre el clima escolar y la calidad educativa en los alumnos de quinto de secundaria de la Institución Educativa Teniente Coronel Pedro Ruiz Gallo - 2016. Obtenido de universidad nacional de educación: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2110/TM%20CE-Du%203853%20L1%20-%20Luna%20Flores.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lerena, N. A. B. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. <https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Leydi, O. (2021). Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020. Obtenido de [Ordoñez_RLC-SD.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58360/Ordo%C3%B1ez_RLC-SD.pdf): https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58360/Ordo%C3%B1ez_RLC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lindsay, R. (27 de Septiembre de 2018). El clima escolar y su influencia en el proceso enseñanza –aprendizaje del Bachillerato del Colegio Nacional Manta de Manta, Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6352/1/T2698-MGE-Anchundia-EI%20clima.pdf>

- López, M. (Ed.). (2018). Clima escolar y desempeño docente: Vol. 39 (Nº 35) Año 2018. Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n35/a18v39n35p05.pdf>
- López, M., & Efstathios, S. (2018). School climate and teacher performance: a case of success. Approaches to public schools in the province of Carchi-Ecuador. *Espacios*, 39(35), 5-18. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n35/a18v39n35p05.pdf>
- Lucas-Molina, B., Williamson, AA, Pulido, R. y Pérez-Albéniz, A. (2015). Efectos de las relaciones profesor-alumno sobre el acoso entre compañeros: un estudio multinivel: efectos de las relaciones profesor-alumno. *Psicología en las escuelas*, 52 (3), 298–315.
- Martínez, Chairez, Guadalupe, Guevara, Albertico, & - Ornelas. (Julio de 2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Redalyc*, 12(6). <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Marvel, M., Rodríguez, C., & Núñez, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana. *Redalyc Universitat Politècnica de Catalunya España*. doi:10.3926/ic.2011.v7n2.p549-584
- Minedu (N.d.-b). Retrieved October 2, 2021, from [http://file:///C:/Users/Admin-Mineduc/Downloads/joseangel_casas,+22comunicacion_apego_INFAD_16%20\(1\).pdf](http://file:///C:/Users/Admin-Mineduc/Downloads/joseangel_casas,+22comunicacion_apego_INFAD_16%20(1).pdf)
- Morán, (2015) De Posgrado, D. G. de E. (s/f). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Edu.pe. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10471/Sua_rez_ml.pdf?sequence=3
- Morán, G. V. (2015). <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/8478/1/TESIS%20GABRIELA%20BRIONES%20CLIMA%20ESCOLAR%20Y%20RENDIMIENTO%20ACADEMICO%20AL%2016%20DE%20OCTUBRE%20DE%202015.pdf>
- Morente, R., Guiu, F., & Castells, R. (16 de Enero de 2017). Análisis de la relación entre competencias emocionales, autoestima. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 1(28). <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338252055002.pdf>
- Muñoz, G. N. (Enero de 2017). research on bullying in spain: psycho-educational implications. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 28(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338252055008.pdf>
- Murillo, B. (Septiembre de 2018). Neurodidáctica en el aula: transformando la educación. *Revista Iberoamericana de Educación*, 78(1). Obtenido de <file:///C:/Users/ADMIN-MINEDUC/Downloads/282-75-PB.pdf>

- Niebles Nuñez, W., Hoyos Babilonia, L., & De La Ossa Guerra, S. (2 de Mayo de 2019). Organizational climate and teaching performance in private universities of Barranquilla. doi:10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893
- Orellana, E. (2014) cita a Cere (1993) Titulación, T Universidad de Guayaquil. Edu.ec. De Titulación, T. Universidad de Guayaquil. Edu.ec. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/8478/1/TESIS%20GABRIELA%20BRIONES%20CLIMA%20ESCOLAR%20Y%20RENDIMIENTO%20ACADEMICO%20AL%2016%20DE%20OCTUBRE%20DE%202015.pdf>
- Oriol, (2016) Dimensiones clima del aula - Bellocchi, (2014) Ebscohost.com. <https://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=30&sid=a1c49038-9f9c-4f48-b969-a2b32daf224e%40sessionmgr102>
- Perez. (2015). El clima escolar. Obtenido de T2698-MGE-Anchundia-El clima.pdf: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6352/1/T2698-MGE-Anchundia-El%20clima.pdf>
- Reto Huaranga, A. (2018). Clima institucional y desempeño docente. doi:<https://hdl.handle.net/20.500.12692/12368>
- Rodríguez, S., & Castañeda, J. (2018). El clima en el aula de docentes de los departamentos de Ciencias y Humanidades de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo. 2018. r
- Santidad Juan Pablo II del distrito de San Juan de Lurigancho, 2016, La motivación y desempeño laboral de los docentes de la I. E. N° 146 su (S/f-e). Edu.pe. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3242/TM%20AD-Gp%204467%20G1%20-%20Guillen%20Pe%C3%B1a%20Delia%20Rosa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Suárez Mora, L. M. (2019). Desempeño docente y rendimiento académico en el área de Matemática de la Institución Educativa “Carlos Julio Arosemena Tola” del Cantón de la provincia del Guayas Ecuador 2018. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Suárez, L. (2019). Desempeño docente y rendimiento académico en el área de Matemática de la Institución Educativa. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10471/Suarez_ml.pdf?sequence=3
- Tello Díaz, A. (2018). “Motivación y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa del nivel secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba 2017”. Universidad César Vallejo.
- Toro, & Sanin. (30 de Agosto de 2018). El clima escolar y su influencia en el proceso enseñanza. BañosT2698-MGE-Anchundia-El clima.pdf: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6352/1/T2698-MGE-Anchundia-El%20clima.pdf>

- Torres, E., & Zegarra, S. (Julio de 2015). Organizational climate and work performance in the bolivarian educational institutions of the city Puno - 2014. *Facultad de Ciencias Sociales. Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación*, 6(2).
- Valladares, (2007) el desempeño laboral docente <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/14050/12463>
- Vázquez, B., Jiménez, R., Retana, D., & De las Heras, M. (19 de Febrero de 2018). El cambio en las emociones de maestros en formación inicial hacia el clima de aula en una intervención basada en investigación escolar. *Revista Eureka sobre Enseñanza y Divulgación de las Ciencia*, 15(2). doi:<https://doi.org/10.25267/RevEurekaensendivulgcienc.2018.v15.i2.2602>
- Valdez. (2009). Organizational climate and work performance in the bolivarian educational institutions of the city Puno - 2014. *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Escala de medición
Clima del aula	En ese sentido Borrachero, (2017), afirma que los docentes que demuestran un comportamiento entusiasta y sensible con los estudiantes, éstos desarrollan comportamientos sociales apropiados, que contribuyen a un clima de aula favorable.	El clima del aula es un elemento indispensable dentro de la enseñanza y aprendizaje, este define y responde a características sobre todo que provienen de las emisiones de los estudiantes, estimula el respeto mutuo, favorece la coexistencia entre alumnos y docentes de la unidad educativa “13 de octubre,”, mantener el orden, respeto y cumplir los objetivos trazados, este se evidencia en el	INTERPERSONAL: según Villa, (1990) esta dimensión se la define como la interacción que existe entre el docente y los estudiantes, ésta estimula la confianza y promueve el aprendizaje en ambas direcciones,	Relación entre el docente y el estudiante	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2)
			REGULATIVO: Villa, (1990) la define como las reglas que tienen que existir para poder mantener un clima del aula optimo, sin que se note autoritarismo o exceso de autoridad, de esta manera fluirá un ambiente cordial que permita establecer armonía entre pares.	Relación con las normas en la escuela	A veces (3) Casi siempre (4)

		<p>cuestionario que tiene 30 ítems conformado por las dimensiones: interpersonal, regulativo, instruccional, con respuesta mediante la escala ordinal de Likert:</p> <p>nunca (1) casi nunca (2) a veces (3) casi siempre (4) siempre (5).</p>	<p>INSTRUCCIONAL: para Villa, (1990) esta dimensión se relaciona con la percepción o la imagen que proyecta el docente frente a los estudiantes, está relacionada con la capacidad y el compromiso del educando, se convierte en una herramienta de análisis percibida desde la óptica del estudiante, y define su optimismo y participación en el aula.</p>	<p>Apreciación del estudiante, acerca del compromiso del profesor por el aprendizaje</p>	<p>Siempre (5)</p>
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Escala de medición
Desempeño Laboral	Según Chiavenato, I. (2002) Esta definición conceptual, define el desempeño laboral como las acciones que realizan los individuos, las mismas que contribuyen de forma directa para lograr cambios en una actividad particular, logran conseguir eficacia, esto también se lo conoce como	Está basada en la capacidad del docente para resolver conflictos, cubrir las necesidades de aprendizaje de la unidad educativa “13 de octubre,” mantener el orden, respeto y cumplir los objetivos trazados, este se evidencia en el cuestionario que tiene 30 ítems conformado por las dimensiones:	Habilidades y capacidades: Referentes a las destrezas que el docente maneja para elaborar sus ocupaciones dentro de la institución, con el propósito de alcanzar sus metas. Chiavenato, I. (2002)	Conocimiento del trabajo. Puntualidad. Eficiencia y eficacia. Uso de Tics. Estrategias.	Escala ordinal : Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

	<p>planificación del trabajo, lo que influye directamente en las actividades laborales de un determinado grupo, así como en la estructura y operatividad, resultando en optimización del trabajo a nivel del individuo o de una sociedad en su conjunto.</p> <p>.</p>	<p>Productividad, competencia, relaciones interpersonales, con respuesta mediante la escala ordinal de Likert:</p> <p>nunca (1) casi nunca (2) a veces (3) casi siempre (4) Siempre (5).</p>			
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

			<p>Comportamiento: Es la modo que tiene el profesional en su ámbito laboral, para desarrollar sus colaboración y empatía entre sus compañeros docentes. Chiavenato, I. (2002)</p>	<p>Trabajo en Equipo Cooperación. Liderazgo. Comunicación. Relaciones.</p>	
			<p>Metas y resultados: Resultado del trabajo en equipo entre los docentes. Chiavenato, I. (2002)</p>	<p>Calidad de trabajo. Cantidad de trabajo. . Cumplimiento de labores. Gestión Administrativa.</p>	

Anexo 2: Instrumento de clima del aula y ficha técnica

Cuestionario sobre clima del aula

Estimad@ docente:

El presente cuestionario tiene por finalidad medir la relación entre el clima del aula y desempeño laboral docentes, información importante para una maestría de la Universidad César Vallejo de Perú.

Lea cada ítem y responda seleccionando según su criterio, se le agradece resolverlo con veracidad.

ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensiones interpersonal	1	2	3	4	5
Cree usted que funciona correctamente el consejo que da como profesor/a.					
Considera usted que les transmite al alumnado los principios éticos en la hora de clases, para la que se están formando.					
Considera usted que utiliza adecuadamente las actividades que desarrollen la capacidad crítica de los alumnos/as.					
Promueve usted la aplicación la participación en clases a través de estímulos.					
Procuro usted que los/as alumnos/as participen activamente en las sesiones de clases.					
Cree usted que los estudiantes se sienten presionados, para compartir entre compañeros y docentes.					
Promuevo usted actividades que fomentan el pensamiento crítico (debates, preguntas en clase, etc.).					
Utiliza usted las experiencias de los estudiantes para relacionarlas con la materia.					
Utiliza usted el trabajo en equipo como estrategia didáctica.					
Promueve usted que en el aula de clases exista un buen clima de relaciones interpersonales.					
Dimensiones Regulatoria					
Considera usted que utiliza reglas claras y explícitas para los alumnos.					

Considera usted que en la hora de clases, hay pocas reglas que cumplir.					
Considera usted que dedica muy poco tiempo para hablar con los estudiantes					
Considera usted que en el aula de clases, todo está muy bien ordenado.					
Procuro que los alumnos/as estén atentos en clases y tomen bien los apuntes de ella.					
Considera usted que al imponer reglas en el aula de clases parece más un amigo, que una autoridad.					
Considera usted que su relación con los alumnos es cordial.					
Considera usted que con su actitud en clases muestra respeto por los sentimientos de los alumnos.					
Considera usted que su estado de ánimo influye en la armonía dentro del aula					
Considera usted que su imagen que usted proyecta dentro y fuera de clases influye en el respeto de los estudiantes					
Dimensión Instruccional					
Considera que utiliza adecuadamente los recursos humanos y materiales disponibles					
Considera usted que los estudiantes, ponen mucho interés en lo que hacen en el aula					
Cree usted que como docente, se preocupa por cada uno de sus estudiantes.					
En el aula, siempre escuchas nuevas ideas de los estudiantes					
Cree usted que como docente los estudiantes en el aula, se esfuerzan mucho por obtener las mejores calificaciones.					
Considera usted que en el aula, los estudiantes casi siempre están en silencio.					
Considera usted que en el aula de clases felicita a los estudiantes por su buen rendimiento.					
Considera usted que como docente utiliza materiales variados y divertidos para explicar la clase.					
Cree usted que como profesor/a crea actividades que promueven la toma de decisiones en clases.					
Cree usted que como docente crea actividades que promuevan la participación de los estudiantes.					

Fuente: elaboración por Redondo, (2001)

ANEXO 2: FICHA TÉCNICA SOBRE CLIMA DEL AULA

1. **NOMBRE** : Escala para medir el nivel del clima del aula
2. **AUTORA** : Palacios Vélez Kely Jasennia
3. **FECHA** : 2021
4. **OBJETIVO** : Clima del aula en sus dimensiones, interpersonal, Regulatorio e Instruccional en docentes de la Unidad educativa “13 de Octubre”.
5. **APLICACIÓN** : Docentes de la unidad educativa “13 de Octubre”
6. **ADMINISTRACIÓN** : Individual
7. **DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente
8. **TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
9. **Nº DE ÍTEMS** : 30
10. **DISTRIBUCIÓN** : Dimensiones e indicadores

1º Productividad: 10 Ítems

Logros de actividades eficiencia y efectividad: 1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10

2º Regulatorio: 10 ítems

Relación con las normas en la escuela: 11; 12; 13; 14; 15; 16; 17; 18; 19; 20

3º Instruccional por el aprendizaje:

Aplicación de los estudiantes acerca del compromiso del profesor por el aprendizaje: 21; 22; 23; 24; 25; 26; 27; 28; 29; 30

Total de ítems 30

1. EVALUACIÓN

- Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala de Likert
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

- Evaluación en niveles por dimensión

<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>		<i>Escala cualitativa</i>		<i>Escala cualitativa</i>	
	Interpersonal		Regulativo		Instruccional	
Niveles						
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo (1)	1	17	1	17	1	17
Regular (2)	18	35	18	35	18	35
Alto (3)	36	50	36	50	36	50

- Evaluación de variable

<i>Niveles</i>	<i>Clima del aula</i>	
	<i>Puntaje mínimo</i>	<i>Puntaje máximo</i>
Bajo (1)	1	50
Regulador (2)	51	100
Alto (3)	101	150

Interpretación de los niveles

Nivel bajo	Nivel regular	Nivel alto
Los docentes que se ubican en este nivel del clima del aula muestran un bajo nivel en participación e implicación en el proceso educativo, un bajo nivel en la Interpersonal y un bajo nivel en lo regulativo e Instruccional, Su puntuación oscila entre 1 a 50.	Los docentes que se ubican en este nivel del clima del aula muestran un nivel regular en participación e implicación en el proceso educativo, un nivel regular en la Interpersonal y un nivel regular en lo regulativo e Instruccional, Su puntuación oscila entre 51 a 100.	Los docentes que se ubican en este nivel del clima del aula muestran un nivel alto en participación e implicación en el proceso educativo, un nivel alto en la Interpersonal y un nivel alto en lo regulativo e Instruccional, Su puntuación oscila entre 101 a 150.

14. Validación: El instrumento presenta validez de contenido, para tal efecto, fue evaluado por tres expertos quienes evaluaron la coherencia, congruencia y precisión teórica del instrumento con la investigación

15. Confiabilidad: A través de la prueba piloto, el valor de Alfa de Cronbach es de 0,787.

Anexo 3: Estadístico de confiabilidad de la variable clima del aula prueba piloto

Análisis de confiabilidad del instrumento de clima del aula

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,787	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	46,30	52,853	,000	,756
P2	45,75	49,250	,467	,741
P3	46,00	50,211	,286	,748
P4	45,70	47,695	,581	,734
P5	45,20	46,800	,386	,741
P6	45,90	48,411	,599	,736
P7	45,65	49,503	,452	,742
P8	46,00	52,316	,046	,758
P9	45,90	47,568	,726	,731
P10	45,80	45,326	,485	,733
P11	46,10	51,042	,206	,752
P12	45,80	47,853	,667	,733
P13	45,60	48,989	,373	,743
P14	45,75	53,776	-,139	,770
P15	45,45	45,839	,527	,731
P16	45,75	53,671	-,134	,767
P17	46,00	52,316	,046	,758
P18	45,25	46,829	,524	,733
P19	45,75	44,934	,555	,727
P20	45,95	48,155	,656	,734
P21	46,20	51,221	,349	,749
P22	45,95	48,576	,480	,739
P23	46,00	51,579	,156	,754
P24	45,80	48,379	,590	,736
P25	44,20	49,747	,087	,771
P26	45,05	55,945	-,278	,789
P27	45,70	50,326	,183	,754
P28	45,60	44,884	,535	,729
P29	46,00	51,368	,141	,755
P30	45,60	58,779	-,535	,796

Anexo

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el clima del aula

OBJETIVO: Valorar el instrumento para el acopio de clima del aula

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa "13 de Octubre", Ecuador, 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: María Carolina Pincay Ormaza

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster en Gerencia Educativa

VALORACIÓN:

Inadecuado	Regular	Adecuado
		X


Firma del evaluador
Msc. María Carolina Pincay

: Matrices de validacion de los expertos variable clima del aula

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Clima del aula y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa "13 De Octubre", Ecuador, 2021

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		Observaciones
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
El desempeño laboral constituye las acciones y actividades habituales que cumple el individuo, estas tienen que ser coordinadas en la entidad de educación, para lograr las propuestas. Gordon, (2011) competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa" (Herzberg, 2010)	Productividad	Logro de actividades eficacia y efectividad	Considera que se esfuerza lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brinda a los estudiantes						X		X		X		X		
			Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior de la Institución Educativa						X		X		X		X		
			Realiza su trabajo en los tiempos establecidos por el director.						X		X		X		X		
			Se anticipa a las necesidades o problemas futuros que se presenten en su centro de trabajo.						X		X		X		X		
			El director promueve su especialización para mejorar su productividad laboral						X		X		X		X		
			Hace uso eficiente de los recursos para desempeñar su tarea						X		X		X		X		
			Hace propuestas efectivas para mejorar las actividades de la Institución Educativa						X		X		X		X		

		Promueve usted que en el aula de clases exista un buen clima de relaciones interpersonales.						X		X		X		X			
Regulativo	Relación con las normas en la escuela.	Considera usted que su imagen que usted proyecta dentro y fuera de clases influye en el respeto de los estudiantes						X		X		X		X			
		Considera usted que utiliza reglas claras y explícitas para los alumnos.						X		X		X		X			
		Considera usted que en la hora de clases, hay pocas reglas que cumplir.						X		X		X		X			
		Considera usted que dedica muy poco tiempo para hablar con los estudiantes						X		X		X		X			
		Considera usted que en el aula de clases, todo está muy bien ordenado.						X		X		X		X			
		Procuro que los alumnos/as estén atentos en clases y tomen bien los apuntes de ella.						X		X		X		X			
		Considera usted que al imponer reglas en el aula de clases parece más un amigo, que una autoridad.								X		X		X		X	
		Considera usted que su relación con los alumnos es cordial.								X		X		X		X	
		Considera usted que con su actitud en clases muestra respeto por los sentimientos de los alumnos.								X		X		X		X	
		Considera usted que su estado de ánimo influye en la armonía dentro del aula								X		X		X		X	
Instruccional	Apreciación del estudiante, acerca del compromiso del profesor	Considera que utiliza adecuadamente los recursos humanos y materiales disponibles.						X		X		X		X			
		Considera usted que los estudiantes, ponen mucho interés en lo que hacen en el aula						X		X		X		X			

por aprendizaje	el	Cree usted que como docente, se preocupa por cada uno de sus estudiantes.						X		X		X		X		
		En el aula, siempre escuchas nuevas ideas de los estudiantes						X		X		X		X		
		Cree usted que como docente los estudiantes en el aula, se esfuerzan mucho por obtener las mejores calificaciones.						X		X		X		X		
		Considera usted que en el aula, los estudiantes casi siempre están en silencio.						X		X		X		X		
		Considera usted que en el aula de clases felicita a los estudiantes por su buen rendimiento.						X		X		X		X		
		Considera usted que como docente utiliza materiales variados y divertidos para explicar la clase.						X		X		X		X		
		Cree usted que como profesor/a crea actividades que promueven la toma de decisiones en clases.						X		X		X		X		
		Cree usted que como docente crea actividades que promuevan la participación de los estudiantes.						X		X		X		X		



Firma del evaluador
Msc. María Carolina Pincay

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el clima del aula

OBJETIVO: Valorar el instrumento para el acopio de clima del aula


DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa "13 de Octubre", Ecuador, 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Liliam Antonia Vera Palma

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster en Gerencia Educativa

VALORACIÓN:

Inadecuado	Regular	Adecuado
		X


.....
Firma del evaluador
Msc. Liliam Vera

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Clima del aula y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa "13 De Octubre", Ecuador, 2021

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		Observaciones	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
El clima del aula, es un elemento indispensable dentro de la enseñanza y aprendizaje, este define y responde a características sobre todo que provienen de las emisiones de los estudiantes, estimula el respeto mutuo, favorece la coexistencia entre alumnos y docentes. Sánchez (2009)	Interpersonal	Relación entre el docente y el estudiante.	Cree usted que funciona correctamente el consejo que da como profesor/a.						X		X		X		X			
			Considera usted que les transmite al alumnado los principios éticos en la hora de clases, para la que se están formando.						X		X		X		X			
			Considera usted que utiliza adecuadamente las actividades que desarrollen la capacidad crítica de los alumnos/as.						X		X		X		X			
			Promueve usted la aplicación la participación en clases a través de estímulos.						X		X		X		X			
			Procuró usted que los/as alumnos/as participen activamente en las sesiones de clases.						X		X		X		X			
			Cree usted que los estudiantes se sienten presionados, para compartir entre compañeros y docentes.						X		X		X		X			
			Promuevo usted actividades que fomentan el pensamiento crítico (debates, preguntas en clase, etc.).						X		X		X		X			
			Utiliza usted las experiencias de los estudiantes para relacionarlas con la materia.						X		X		X		X			
			Utiliza usted el trabajo en equipo como estrategia didáctica.						X		X		X		X			

		Promueve usted que en el aula de clases exista un buen clima de relaciones interpersonales.							X		X		X		X		
Regulativo	Relación con las normas en la escuela.	Considera usted que su imagen que usted proyecta dentro y fuera de clases influye en el respeto de los estudiantes							X		X		X		X		
		Considera usted que utiliza reglas claras y explícitas para los alumnos.							X		X		X		X		
		Considera usted que en la hora de clases, hay pocas reglas que cumplir.							X		X		X		X		
		Considera usted que dedica muy poco tiempo para hablar con los estudiantes							X		X		X		X		
		Considera usted que en el aula de clases, todo está muy bien ordenado.							X		X		X		X		
		Procuro que los alumnos/as estén atentos en clases y tomen bien los apuntes de ella.							X		X		X		X		
		Considera usted que al imponer reglas en el aula de clases parece más un amigo, que una autoridad.							X		X		X		X		
		Considera usted que su relación con los alumnos es cordial.							X		X		X		X		
		Considera usted que con su actitud en clases muestra respeto por los sentimientos de los alumnos.							X		X		X		X		
		Considera usted que su estado de ánimo influye en la armonía dentro del aula							X		X		X		X		
Instruccional	Apreciación del estudiante, acerca del compromiso del profesor	Considera que utiliza adecuadamente los recursos humanos y materiales disponibles.							X		X		X		X		
		Considera usted que los estudiantes, ponen mucho interés en lo que hacen en el aula							X		X		X		X		

por aprendizaje	el	Cree usted que como docente, se preocupa por cada uno de sus estudiantes.						X		X		X	
		En el aula, siempre escuchas nuevas ideas de los estudiantes						X		X		X	/
		Cree usted que como docente los estudiantes en el aula, se esfuerzan mucho por obtener las mejores calificaciones.						X		X		X	
		Considera usted que en el aula, los estudiantes casi siempre están en silencio.						X		X		X	
		Considera usted que en el aula de clases felicita a los estudiantes por su buen rendimiento.						X		X		X	
		Considera usted que como docente utiliza materiales variados y divertidos para explicar la clase.						X		X		X	
		Cree usted que como profesor/a crea actividades que promueven la toma de decisiones en clases.						X		X		X	
		Cree usted que como docente crea actividades que promuevan la participación de los estudiantes.						X		X		X	



Firma del evaluador
Msc. Liliam Vera

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el clima del aula

OBJETIVO: Valorar el instrumento para el acopio de clima del aula

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa "13 de Octubre", Ecuador, 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Beatriz María Ganchozo Briones

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster en Gerencia Educativa

VALORACIÓN:

Inadecuado	Regular	Adecuado
		X

Firma del evaluador
Msc. Beatriz Ganchozo

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Clima del aula y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa "13 De Octubre", Ecuador, 2021

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		Observaciones		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
El clima del aula, es un elemento indispensable dentro de la enseñanza y aprendizaje, este define y responde a características sobre todo que provienen de las emisiones de los estudiantes, estimula el respeto mutuo, favorece la coexistencia entre alumnos y docentes. Sánchez. (2009)	Interpersonal	Relación entre el docente y el estudiante.	Cree usted que funciona correctamente el consejo que da como profesor/a.						X		X		X		X				
			Considera usted que les transmite al alumnado los principios éticos en la hora de clases, para la que se están formando.						X		X		X		X				
			Considera usted que utiliza adecuadamente las actividades que desarrollen la capacidad crítica de los alumnos/as.						X		X		X		X				
			Promueve usted la aplicación la participación en clases a través de estímulos.						X		X		X		X				
			Procuró usted que los/as alumnos/as participen activamente en las sesiones de clases.						X		X		X		X				
			Cree usted que los estudiantes se sienten presionados, para compartir entre compañeros y docentes.						X		X		X		X				
			Promueve usted actividades que fomentan el pensamiento crítico (debates, preguntas en clase, etc.).						X		X		X		X				
			Utiliza usted las experiencias de los estudiantes para relacionarlas con la materia.						X		X		X		X				
			Utiliza usted el trabajo en equipo como estrategia didáctica.						X		X		X		X				

		Promueve usted que en el aula de clases exista un buen clima de relaciones interpersonales.							X		X		X		X		
Regulativo	Relación con las normas en la escuela.	Considera usted que su imagen que usted proyecta dentro y fuera de clases influye en el respeto de los estudiantes							X		X		X		X		
		Considera usted que utiliza reglas claras y explícitas para los alumnos.							X		X		X		X		
		Considera usted que en la hora de clases, hay pocas reglas que cumplir.							X		X		X		X		
		Considera usted que dedica muy poco tiempo para hablar con los estudiantes							X		X		X		X		
		Considera usted que en el aula de clases, todo está muy bien ordenado.							X		X		X		X		
		Procuró que los alumnos/as estén atentos en clases y tomen bien los apuntes de ella.							X		X		X		X		
		Considera usted que al imponer reglas en el aula de clases parece más un amigo, que una autoridad.							X		X		X		X		
		Considera usted que su relación con los alumnos es cordial.							X		X		X		X		
		Considera usted que con su actitud en clases muestra respeto por los sentimientos de los alumnos.							X		X		X		X		
		Considera usted que su estado de ánimo influye en la armonía dentro del aula							X		X		X		X		
		Instruccional	Apreciación del estudiante, acerca del compromiso del profesor	Considera que utiliza adecuadamente los recursos humanos y materiales disponibles.							X		X		X		X
Considera usted que los estudiantes, ponen mucho interés en lo que hacen en el aula									X		X		X		X		

por aprendizaje	el	Cree usted que como docente, se preocupa por cada uno de sus estudiantes.						X	X	X	X			
		En el aula, siempre escuchas nuevas ideas de los estudiantes.						X	X	X	/	X		
		Cree usted que como docente los estudiantes en el aula, se esfuerzan mucho por obtener las mejores calificaciones.						X	X	X	X	X		
		Considera usted que en el aula, los estudiantes casi siempre están en silencio.						X	X	X	X	X		
		Considera usted que en el aula de clases felicita a los estudiantes por su buen rendimiento.						X	X	X	X	X		
		Considera usted que como docente utiliza materiales variados y divertidos para explicar la clase.						X	X	X	X	X		
		Cree usted que como profesora crea actividades que promueven la toma de decisiones en clases.						X	X	X	X	X		
		Cree usted que como docente crea actividades que promuevan la participación de los estudiantes.						X	X	X	X	X		



Firma del evaluador
Msc. Beatriz Ganchozo

Anexo 5: Base de datos de la variable clima del aula

Nº	D1= Interpersonal										D2= Regulatorio										D3= Instruccional																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30							
1	5	1	5	5	3	3	5	1	1	3	32	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46	126	
2	5	3	5	5	3	5	5	2	3	5	41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	3	2	5	5	5	5	3	5	5	5	43	134		
3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	146	
4	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48	142	
5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	3	42	5	5	3	5	5	5	3	3	3	5	42	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46	130	
6	5	3	5	5	5	5	5	3	2	3	41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48	139		
7	5	1	5	5	5	5	5	1	1	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46	134	
8	5	2	5	5	5	5	5	3	3	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	3	2	5	3	5	5	3	5	5	5	41	134		
9	5	2	5	5	3	5	5	1	3	5	39	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	46	5	3	5	5	3	3	5	3	5	5	5	42	127		
10	5	2	5	5	5	5	5	1	1	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48	137		
11	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	144	
12	5	1	5	5	5	5	5	3	1	5	40	5	5	5	3	5	3	1	5	5	5	42	5	3	5	5	3	3	5	2	5	5	5	41	123		
13	5	1	5	5	5	5	5	1	1	5	38	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	134	
14	5	3	5	5	5	5	5	3	2	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48	139	
15	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	47	141		
16	5	1	5	5	5	5	5	1	1	3	36	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46	130	
17	5	3	5	5	5	5	5	2	3	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	143	
18	5	1	5	5	5	5	5	2	2	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	140
19	5	2	5	5	5	5	5	2	3	5	42	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	139	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	146	
21	5	1	5	5	5	5	5	1	1	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	138
22	5	5	5	5	3	5	5	2	1	5	41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	141
23	5	1	5	5	5	5	5	2	2	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	140
24	5	1	5	5	5	5	5	5	2	3	41	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48	137	
25	5	5	5	5	3	5	5	3	1	5	42	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	136	
26	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	44	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	46	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	47	137		
27	5	1	5	5	5	5	5	2	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	143
28	5	5	5	5	3	5	5	3	2	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48	139		

29	5	3	5	5	5	5	3	3	2	5	41	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	46	135		
30	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	144		
31	5	3	5	5	3	5	5	3	1	5	40	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	45	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	43	128		
32	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48	142		
33	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	42	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	2	1	5	5	5	5	3	5	5	41	128		
34	5	2	5	5	5	5	5	3	2	5	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48	140		
35	5	1	5	5	5	5	5	2	1	5	39	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	46	5	3	3	5	5	5	5	2	5	5	43	128		
36	5	2	5	5	3	3	5	2	2	3	35	5	5	5	3	5	5	2	5	5	5	45	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	44	124		
37	5	1	5	5	3	3	5	3	3	3	36	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	46	130		
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	150		
39	5	1	5	5	5	5	5	1	1	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	138		
40	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	147		
41	5	3	5	5	3	5	5	2	3	3	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	46	135		
42	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	46	138		
43	5	3	5	5	5	5	5	3	1	5	42	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48	138		
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	150		
45	5	1	5	5	5	5	5	2	1	5	39	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48	135		
46	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	44	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	47	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48	139		
47	3	3	5	5	3	3	5	3	5	3	38	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	46	5	3	2	5	5	5	5	2	5	5	42	126		
48	5	1	5	5	5	5	5	1	2	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48	137		
49	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	145		
50	5	3	5	5	3	3	5	3	2	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48	137		

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la unidad educativa “13 de Octubre” en el mes de noviembre del 2021.

Anexo 6: Instrumento de desempeño laboral y ficha técnica

Cuestionario sobre desempeño laboral de los docentes

Estimad@ docente:

El presente cuestionario tiene por finalidad medir la relación entre el clima del aula y desempeño laboral docentes, información importante para una maestría de la Universidad César Vallejo de Perú.

Lea cada ítem y responda seleccionando según su criterio, se le agradece resolverlo con veracidad.

ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión habilidades	1	2	3	4	5
Pregunta permanentemente lo que deben hacer					
Cumple con las tareas y actividades que le encomienda					
Optimiza los recursos que se les brinda					
Usa de forma óptima las tecnologías de la Información y la comunicación (TICs)					
Utiliza estrategias de aprendizaje innovadoras en sus sesiones de clase					
Efectúa investigación previa para reforzar contenidos de la asignatura que imparte					
Crea y conserva un ambiente adecuado de trabajo					
Enlaza la enseñanza de manera reflexiva con los estudiantes					
Programa sus clases sincrónicas y asincrónicas					
Tiene la facilidad de comunicar sus emociones					
Dimensión comportamiento					
Realiza sus trabajos en equipo y de manera coordinada					
Coopera en los equipos de trabajo a los que pertenecen					
Demuestra liderazgo y autonomía al ejecutar su labor					
Se comunica adecuada y asertivamente con sus compañeros y con los directivos					
Maneja buenas relaciones interpersonales entre pares					
Da información sobre procedimientos de trabajo, técnicas de búsqueda a sus compañeros					
Es cuidadoso en su presentación personal					

Cumple puntualmente a su jornada de trabajo					
Es respetuoso con sus compañeros y sus opiniones					
Crea y conserva un ambiente adecuado con sus compañeros					
Dimensión metas y resultados					
Aporta al cumplimiento de las metas institucionales presentando trabajos de calidad					
Presenta sus trabajos en la cantidad adecuada para favorecer el cumplimiento de los resultados					
Cumple oportunamente con las labores asignadas					
Aporta con sugerencias y opiniones para mejorar la Gestión Administrativa					
Gestionan adecuadamente su tiempo profesional y familiar					
Te sientes realizado como profesional cuando logras metas propuestas en tu labor docente					
Cumple pertinentemente con el trabajos colaborativo					
Consideras pertinente ser motivado por tu logro docente					
Consideras que por tus resultado como docente tengas mejor remuneración					
Logras premios o distinción por tu labor profesional					

Adaptado de: Chiavenato, I. (2002)

FICHA TÉCNICA SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

1. **NOMBRE** : Escala para medir el nivel el desempeño laboral
2. **AUTORA** : Palacios Vélez Kely Jasennia
3. **FECHA** : 2021
4. **OBJETIVO** : desempeño laboral en sus dimensiones Habilidades, comportamiento, metas y resultados de la Unidad educativa “13 de Octubre”.
5. **APLICACIÓN** : Docentes de la unidad educativa “13 de Octubre”
6. **ADMINISTRACIÓN** : Individual
7. **DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente
8. **TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
11. **Nº DE ÍTEMS** : 30
12. **DISTRIBUCIÓN** : Dimensiones e indicadores

1º **Habilidades:** 10 Ítems

- Pregunta permanentemente
- Cumplimiento
- Optimizan recursos
- Tecnología
- Estrategias de aprendizaje

2º **Comportamiento:** 10 ítems

- Trabajo en equipo
- Cooperan en los trabajos
- Liderazgo y autonomía
- Comunicación adecuada
- Relaciones interpersonales

3º **Metas y resultados:**

- Cumplimiento
- Presentan trabajos

- Cumplimiento oportuno
- Gestión administrativa
- Gestionan el tiempo

Total de ítems 30

9. EVALUACIÓN

- **Puntuaciones**

<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala de Likert</i>
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

- **Evaluación en niveles por dimensión**

<i>Escala cualitativa</i>	Habilidades		<i>Escala cualitativa</i> Comportamiento		Metas y resultados	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo (1)	1	17	1	17	1	17
Regular (2)	18	35	18	35	18	35
Alto (3)	36	50	36	50	36	50

- **Evaluación de variable**

<i>Niveles</i>	<i>Desempeño laboral</i>
----------------	--------------------------

	<i>Puntaje mínimo</i>	<i>Puntaje máximo</i>
Bajo (1)	1	50
Regulador (2)	51	100
Alto (3)	101	150

Interpretación de los niveles

Nivel bajo	Nivel regular	Nivel alto
Los docentes que se ubican en este nivel del clima del aula muestran un bajo nivel en participación e implicación en el proceso educativo, un bajo nivel en las habilidades y un nivel bajo en el comportamiento, metas y resultados, su puntuación oscila entre 1 a 50.	Los docentes que se ubican en este nivel del clima del aula muestran un nivel regular en participación e implicación en el proceso educativo, un nivel regular en las habilidades y un nivel regular en el comportamiento, metas y resultados, Su puntuación oscila entre 51 a 100.	Los docentes que se ubican en este nivel del clima del aula muestran un nivel alto en participación e implicación en el proceso educativo, un nivel alto en las habilidades y un nivel alto en el comportamiento, metas y resultados, Su puntuación oscila entre 101 a 150.

14. Validación: El instrumento presenta validez de contenido, para tal efecto, fue evaluado por tres expertos quienes evaluaron la coherencia, congruencia y precisión teórica del instrumento con la investigación

15. Confiabilidad: A través de la prueba piloto, el valor de Alfa de Cronbach es de 0,952

Anexo 7: Estadístico de confiabilidad de la variable desempeño laboral docente

Análisis de fiabilidad del instrumento del desempeño laboral

➔ Fiabilidad

[Conjunto_de_datos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	19	95,0
	Excluido ^a	1	5,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	132,58	162,146	,295	,955
P2	131,32	157,450	,895	,949
P3	131,58	164,146	,254	,954
P4	131,89	163,544	,361	,953
P5	131,63	160,023	,605	,951
P6	131,37	158,912	,633	,950
P7	131,32	158,450	,818	,949
P8	131,42	157,702	,802	,949
P9	131,58	162,813	,364	,953
P10	131,84	159,474	,527	,951
P11	131,63	159,246	,657	,950
P12	131,42	157,924	,675	,950
P13	131,47	156,596	,857	,949
P14	131,47	157,374	,695	,950
P15	131,58	157,257	,688	,950
P16	131,63	158,912	,527	,951
P17	131,37	156,912	,891	,949
P18	131,21	159,731	,847	,949
P19	131,21	159,731	,847	,949
P20	131,26	158,982	,833	,949
P21	131,32	157,450	,895	,949
P22	131,42	156,480	,889	,948
P23	131,53	156,819	,719	,950
P24	131,74	157,871	,537	,952
P25	131,37	157,579	,841	,949
P26	131,63	157,690	,662	,950
P27	131,37	156,690	,907	,948
P28	131,47	156,485	,749	,949
P29	131,53	160,596	,495	,952
P30	132,89	161,988	,212	,958

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
136,11	169,766	13,029	30

Anexo 8: Matrices de validacion de los expertos variable desempeño laboral

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el desempeño laboral

OBJETIVO: Valorar el instrumento para el acopio del desempeño laboral

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa "13 de Octubre", Ecuador, 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: María Carolina Pincay Ormaza

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gerencia Educativa

VALORACIÓN:

Inadecuado	Regular	Adecuado
		X


.....
Firma del evaluador
Msc. María Carolina Pincay

	Comportamiento	sus sesiones de clase	Tiene la facilidad de comunicar sus emociones					X		X		X		X			
		Realizan sus trabajos en equipo y de manera coordinada	Realizan sus trabajos en equipo y de manera coordinada	Realizan sus trabajos en equipo y de manera coordinada					X		X		X		X		
			Cooperan en los equipos de trabajo a los que pertenecen	Cooperan en los equipos de trabajo a los que pertenecen					X		X		X		X		
			Demuestran liderazgo y autonomía al ejecutar su labor	Demuestran liderazgo y autonomía al ejecutar su labor					X		X		X		X		
			Se comunican adecuada y asertivamente con sus compañeros y con los directivos	Se comunican adecuada y asertivamente con sus compañeros y con los directivos					X		X		X		X		
			Manejan buenas relaciones interpersonales entre pares	Manejan buenas relaciones interpersonales entre pares					X		X		X		X		
			Da información sobre procedimientos de trabajo, técnicas de búsqueda a sus compañeros	Da información sobre procedimientos de trabajo, técnicas de búsqueda a sus compañeros					X		X		X		X		
			Cumple puntualmente a su jornada de trabajo	Cumple puntualmente a su jornada de trabajo					X		X		X		X		
			Es respetuoso con sus compañeros y sus opiniones	Es respetuoso con sus compañeros y sus opiniones					X		X		X		X		
			Es cuidadoso en su presentación personal	Es cuidadoso en su presentación personal					X		X		X		X		
			Crea y conserva un ambiente adecuado con sus compañeros	Crea y conserva un ambiente adecuado con sus compañeros					X		X		X		X		
								X		X		X		X			

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Clima del aula y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa "13 De Octubre", Ecuador, 2021

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuestas		Observaciones			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
El desempeño laboral define el desempeño laboral como las acciones que realizan los individuos, las mismas que contribuyen de forma directa para lograr cambios en una actividad particular logran conseguir eficacia, esto también se lo conoce como planificación del trabajo, lo que influye directamente en las actividades laborales de un determinado grupo, así como en la estructura y operatividad, resultando en optimización del trabajo a nivel del individuo o de una sociedad en su conjunto. Chlavenad L (2002).	habilidades	Preguntan permanentemente lo que deben hacer Cumplen con las tareas y actividades que le encomienda Optimizan los recursos que se les brinda Usan de forma óptima las tecnologías de la Información y la comunicación (TICs) Utilizan estrategias de aprendizaje innovadoras en	Pregunta permanentemente lo que deben hacer						X		X		X							
			Cumple con las tareas y actividades que le encomienda							X		X		X						
			Optimiza los recursos que se les brinda							X		X		X						
			Usa de forma óptima las tecnologías de la Información y la comunicación (TICs)							X		X		X						
			Utiliza estrategias de aprendizaje innovadoras en sus sesiones de clase							X		X		X						
			Efectúa investigación previa para reforzar contenidos de la asignatura que imparte							X		X		X						
			Crea y conserva un ambiente adecuado de trabajo							X		X		X						
			Enlaza la enseñanza de manera reflexiva con los estudiantes							X		X		X						
			Programa sus clases sincrónicas y asincrónicas							X		X		X						

Metas y Resultados	Aportan al cumplimiento de las metas institucionales presentando trabajos de calidad	Aportan al cumplimiento de las metas institucionales presentando trabajos de calidad					X		X		X		X		
	Presentan sus trabajos en la cantidad adecuada para favorecer el cumplimiento de los resultados	Presentan sus trabajos en la cantidad adecuada para favorecer el cumplimiento de los resultados					X		X		X		X		
	Presentan sus trabajos en la cantidad adecuada para favorecer el cumplimiento de los resultados	Cumplen oportunamente con las labores asignadas					X		X		X		X		
	Cumplen oportunamente con las labores asignadas	Aporta con sugerencias y opiniones para mejorar la gestión administrativa					X		X		X		X		
	Aportan con sugerencias y opiniones para mejorar la Gestión Administrativa	Te sientes realizado como profesional cuando logras metas propuestas en tu labor docente													
	Gestionan adecuadamente su tiempo	Gestiona adecuadamente su tiempo profesional y familiar					X		X		X		X		
		Cumple pertinentemente con el trabajos colaborativo para cumplir metas para la institución													
		Consideras que por tus resultado como docente tengas mejor remuneración					X		X		X		X		
		Consideras pertinente ser motivado por tu logro docente					X		X		X		X		
		Logras premios o distinción por tu labor profesional													


 Firma del evaluador
 Msc. María Carolina Pincay

CURRICULUM VITAE

DATOS PERSONALES:

NOMBRES: María Carolina

APELLIDOS: Pincay Ormaza

FECHA DE NACIMIENTO: 04 de Junio de 1969

EDAD: 52 Años

ESTADO CIVIL: Casada

CEDULA DE IDENTIDAD: 1306353952

DIRECCIÓN: Calle Manuel Cano - Las Mercedes - Calceta

TELÉFONO: 052-475232 0996339205

EMAIL: carolina_pinor@hotmail.com

ESTUDIOS REALIZADOS:

ESTUDIOS PRIMARIOS: Escuela Particular Mixta "Mercedes"

ESTUDIOS SECUNDARIOS: Colegio Nacional "13 de Octubre"

TITULO OBTENIDO: Bachiller en Química y Biología

ESTUDIOS SUPERIORES: Universidad Laica Vicente Rocafuerte De Guayaquil

TITULO OBTENIDO: Profesora de Segunda Enseñanza en la Especialización Ciencias

Naturales.

Universidad Técnica de Manabí

TITULO OBTENIDO: Licenciada en Química y Biología.

Universidad Estatal del Sur de Manabí

TITULO OBTENIDO: Magister en Gerencia Educativa

EXPERIENCIA LABORAL

Unidad Educativa Particular "Mercedes" Docente

Calceta – Manabí

Unidad Educativa Fiscal: "Vesta Cevallos" Docente

Calceta – Manabí

Colegio Nacional "Othón Castillo Vélez" Docente

Manta – Manabí

Colegio Nacional "13 de Octubre" Docente

Calceta – Manabí

REFERENCIAS PERSONALES

Ing. Kléber Palacios Saltos Vicerrector Unidad Educativa Particular "Pablo VI" 0992245256



MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Clima del aula y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa "13 De Octubre", Ecuador, 2021

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		Observaciones			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
El desempeño laboral define el desempeño laboral como las acciones que realizan los individuos, las mismas que contribuyen de forma directa para lograr cambios en una actividad particular logran conseguir eficacia, esto también se lo conoce como planificación del trabajo, lo que influye directamente en las actividades laborales de un determinado grupo, así como en la estructura y operatividad, resultando en optimización del trabajo a nivel del individuo o de una sociedad en su conjunto. Chlavenald L/2002).	habilidades	Preguntan permanentemente lo que deben hacer Cumplen con las tareas y actividades que le encomienda Optimizan los recursos que se les brinda Usan de forma óptima las tecnologías de la Información y la comunicación (TICs) Utilizan estrategias de aprendizaje innovadoras en	Pregunta permanentemente lo que deben hacer						X		X		X							
			Cumple con las tareas y actividades que le encomienda							X		X		X						
			Optimiza los recursos que se les brinda							X		X		X						
			Usa de forma óptima las tecnologías de la Información y la comunicación (TICs)							X		X		X						
			Utiliza estrategias de aprendizaje innovadoras en sus sesiones de clase							X		X		X						
			Efectúa investigación previa para reforzar contenidos de la asignatura que imparte							X		X		X						
			Crea y conserva un ambiente adecuado de trabajo							X		X		X						
			Enlaza la enseñanza de manera reflexiva con los estudiantes							X		X		X						
			Programa sus clases sincrónicas y asincrónicas							X		X		X						

	Comportamiento	sus sesiones de clase	Tiene la facilidad de comunicar sus emociones					X		X		X		X			
		Realizan sus trabajos en equipo y de manera coordinada	Realizan sus trabajos en equipo y de manera coordinada	Realizan sus trabajos en equipo y de manera coordinada					X		X		X		X		
			Cooperan en los equipos de trabajo a los que pertenecen	Cooperan en los equipos de trabajo a los que pertenecen					X		X		X		X		
			Demuestran liderazgo y autonomía al ejecutar su labor	Demuestran liderazgo y autonomía al ejecutar su labor					X		X		X		X		
			Se comunican adecuada y asertivamente con sus compañeros y con los directivos	Se comunican adecuada y asertivamente con sus compañeros y con los directivos					X		X		X		X		
			Manejan buenas relaciones interpersonales entre pares	Manejan buenas relaciones interpersonales entre pares					X		X		X		X		
			Da información sobre procedimientos de trabajo, técnicas de búsqueda a sus compañeros	Da información sobre procedimientos de trabajo, técnicas de búsqueda a sus compañeros					X		X		X		X		
			Cumple puntualmente a su jornada de trabajo	Cumple puntualmente a su jornada de trabajo					X		X		X		X		
			Es respetuoso con sus compañeros y sus opiniones	Es respetuoso con sus compañeros y sus opiniones					X		X		X		X		
			Es cuidadoso en su presentación personal	Es cuidadoso en su presentación personal					X		X		X		X		
			Crea y conserva un ambiente adecuado con sus compañeros	Crea y conserva un ambiente adecuado con sus compañeros					X		X		X		X		
								X		X		X		X			

Metas y Resultados	Aportan al cumplimiento de las metas institucionales presentando trabajos de calidad	Aportan al cumplimiento de las metas institucionales presentando trabajos de calidad					X		X		X		X		
	Presentan sus trabajos en la cantidad adecuada para favorecer el cumplimiento de los resultados	Presentan sus trabajos en la cantidad adecuada para favorecer el cumplimiento de los resultados					X		X		X		X		
	Cumplen oportunamente con las labores asignadas	Cumplen oportunamente con las labores asignadas					X		X		X		X		
	Aporta con sugerencias y opiniones para mejorar la gestión administrativa	Aporta con sugerencias y opiniones para mejorar la gestión administrativa					X		X		X		X		
	Cumplen oportunamente con las labores asignadas	Te sientes realizado como profesional cuando logras metas propuestas en tu labor docente													
	Aportan con sugerencias y opiniones para mejorar la Gestión Administrativa	Gestiona adecuadamente su tiempo profesional y familiar					X		X		X		X		
	Gestionan adecuadamente su tiempo	Cumple pertinentemente con el trabajos colaborativo para cumplir metas para la institución													
		Consideras que por tus resultado como docente tengas mejor remuneración					X		X		X		X		
		Consideras pertinente ser motivado por tu logro docente					X		X		X		X		
		Logras premios o distinción por tu labor profesional													



Firma del evaluador
Msc. Liliam Vera

ESTUDIOS



Liliam Antonia Vera Palma

CI: 1309859344

Calle María Graciela Navarrete, vía a Tosagua

Calceta-Manabí -Ecuador

Estudios Primarios Calceta-Ecuador	Escuela 12 de Febrero
Estudios Secundarios Calceta-Ecuador	Unidad Educativa 13 de Octubre Especialización Ciencias Sociales
Estudios Superiores Portoviejo-Ecuador	Universidad Técnica de Manabí Título obtenido: Profesora de Segunda Enseñanza Castellano y Literatura
	Título obtenido: Licenciada en Ciencias de la Educación Especialidad Castellano y Literatura Número de registro: 1009-07-760955
Estudios Superiores Jipijapa-Ecuador	Universidad Estatal del Sur de Manabí Título obtenido: Magister en Gerencia Educativa Número de Registro: 1025-13-86031177

EXPERIENCIA LABORAL

Unidad Educativa Particular Pablo VI

Abril 2002-Febrero 2011

Calceta-Manabí

Unidad Educativa Vesta Ceballos

Septiembre 2010-abril 2012

Calceta- Manabí

Unidad Educativa 13 de Octubre

Mayo 2012-Hasta la fecha

Calceta- Manabí

FORMACIÓN ADICIONAL

“APRENDIZAJE BASADO EN PROYECTOS (ECUADOR)” DE 40 HORAS REALIZADA EN PROFUTURO DEL 7 DE DICIEMBRE AL 1 DE ABRIL DEL 2021.

“CONVIERTE A TUS ALUMNOS EN BOOKTUBERS (ECUADOR)” DE 12 HORAS REALIZADA EN PROFUTURO DEL 7 DE DICIEMBRE AL 1 DE ABRIL DEL 2021.

COMUNICACIÓN AFECTIVA EN EL AULA (ECUADOR)” DE 40 HORAS REALIZADA EN PROFUTURO DEL 7 DE DICIEMBRE AL 1 DE ABRIL DEL 2021.

“DESPUÉS DE PLE ¿QUÉ? (ECUADOR)” DE 40 HORAS REALIZADA EN PROFUTURO DEL 7 DE DICIEMBRE AL 1 DE ABRIL DEL 2021.

“DIFICULTADES DE APRENDIZAJE (ECUADOR)” DE 20 HORAS REALIZADA EN PROFUTURO DEL 7 DE DICIEMBRE AL 1 DE ABRIL DEL 2021.

DISLEXIA EN EL AULA (ECUADOR)” DE 20 HORAS REALIZADA EN PROFUTURO DEL 7 DE DICIEMBRE AL 1 DE ABRIL DEL 2021.

ESCUELA FAMILIA. CONSTRUYENDO FUTURO (ECUADOR)” DE 12 HORAS REALIZADA EN PROFUTURO DEL 7 DE DICIEMBRE AL 1 DE ABRIL DEL 2021.

“ACOSO ESCOLAR: PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN (ECUADOR)” DE 20 HORAS REALIZADA EN PROFUTURO DEL 7 DE DICIEMBRE AL 1 DE ABRIL DEL 2021.

“DESTREZAS PARA UNA VIDA DE PAZ (ECUADOR)” DE 10 HORAS REALIZADA EN PROFUTURO DEL 7 DE DICIEMBRE AL 1 DE ABRIL DEL 2021.

“ACTÚA FRENTE AL CIBERBULLYING (ECUADOR)” DE 14 HORAS REALIZADA EN PROFUTURO DEL 7 DE DICIEMBRE AL 1 DE ABRIL DEL 2021.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el desempeño laboral

OBJETIVO: Valorar el instrumento para el acopio del desempeño laboral

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa "13 de Octubre", Ecuador, 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Beatriz María Ganchozo Briones

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster en Gerencia Educativa

VALORACIÓN:

Inadecuado	Regular	Adecuado
		X



.....
Firma del evaluador
Msc. Beatriz Ganchozo

MATRIZ DE VALIDACIÓN

⊕ TÍTULO DE LA TESIS: Clima del aula y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa "13 De Octubre", Ecuador, 2021

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Items					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuestas		Observaciones	
				Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
El desempeño laboral define el desempeño laboral como las acciones que realizan los individuos, las mismas que contribuyen de forma directa para lograr cambios en una actividad particular logran conseguir eficacia, esto también se lo conoce como planificación del trabajo, lo que influye directamente en las actividades laborales de un determinado grupo, así como en la estructura y operatividad, resultando en optimización del trabajo a nivel del individuo o de una sociedad en su conjunto. Chivavato L. (2002)	habilidades	Preguntan permanentemente lo que deben hacer Cumplen con las tareas y actividades que le encomienda Optimizan los recursos que se les brinda Usan de forma óptima las tecnologías de la Información y la comunicación (TICs) Utilizan estrategias de aprendizaje innovadoras en	Pregunta permanentemente lo que deben hacer						X		X		X		X			
			Cumple con las tareas y actividades que le encomienda						X		X		X		X			
			Optimiza los recursos que se les brinda						X		X		X		X			
			Usa de forma óptima las tecnologías de la Información y la comunicación (TICs)						X		X		X		X			
			Utiliza estrategias de aprendizaje innovadoras en sus sesiones de clase						X		X		X		X			
			Efectúa investigación previa para reforzar contenidos de la asignatura que imparte						X		X		X		X			
			Crea y conserva un ambiente adecuado de trabajo						X		X		X		X			
			Enlaza la enseñanza de manera reflexiva con los estudiantes						X		X		X		X			
			Programa sus clases sincrónicas y asincrónicas						X		X		X		X			

		sus sesiones de clase	Tiene la facilidad de comunicar sus emociones					X		X		X		X			
		Realizan sus trabajos en equipo y de manera coordinada	Realizan sus trabajos en equipo y de manera coordinada					X		X		X		X			
			Cooperan en los equipos de trabajo a los que pertenecen						X		X		X		X		
			Demuestran liderazgo y autonomía al ejecutar su labor						X		X		X		X		
			Se comunican adecuada y asertivamente con sus compañeros y con los directivos						X		X		X		X		
			Manejan buenas relaciones interpersonales entre pares						X		X		X		X		
			Da información sobre procedimientos de trabajo, técnicas de búsqueda a sus compañeros						X		X		X		X		
			Cumple puntualmente a su jornada de trabajo						X		X		X		X		
			Es respetuoso con sus compañeros y sus opiniones						X		X		X		X		
			Es cuidadoso en su presentación personal						X		X		X		X		
									X		X		X		X		
			Crea y conserva un ambiente adecuado con sus compañeros					X		X		X		X			

Metas y Resultados	Aportan al cumplimiento de las metas institucionales presentando trabajos de calidad	Aportan al cumplimiento de las metas institucionales presentando trabajos de calidad					X		X		X		X		
	Presentan sus trabajos en la cantidad adecuada para favorecer el cumplimiento de los resultados	Presentan sus trabajos en la cantidad adecuada para favorecer el cumplimiento de los resultados					X		X		X		X		
	Cumplen oportunamente con las labores asignadas	Cumplen oportunamente con las labores asignadas					X		X		X		X		
	Aportan con sugerencias y opiniones para mejorar la Gestión Administrativa	Aporta con sugerencias y opiniones para mejorar la gestión administrativa					X		X		X		X		
	Gestionan adecuadamente su tiempo	Te sientes realizado como profesional cuando logras metas propuestas en tu labor docente													
		Gestiona adecuadamente su tiempo profesional y familiar					X		X		X		X		
		Cumple pertinentemente con el trabajos colaborativo para cumplir metas para la institución													
		Consideras que por tus resultado como docente tengas mejor remuneración					X		X		X		X		
	Consideras pertinente ser motivado por tu logro docente					X		X		X		X			
	Logras premios o distinción por tu labor profesional														


 Firma del evaluador
 Msc. Beatriz Ganchozo |

**Anexo 9: Base
de datos de la
variable
desempeño
laboral**

CURRICULUM VITAE

DATOS PERSONALES:

NOMBRES: BEATRIZ MARIA

APELLIDOS: GANCHOZO BRIONES

Ced. # 130783997-5

NACIONALIDAD: ECUATORIANO

ESTADO CIVIL: DIVORCIADA

FECHA DE NACIMIENTO: 26 DE DICIEMBRE DE 1974

TIPO DE SANGRE: A +

DOMICILIO: BARRIO SAN BARTOLO CALLE BELISARIO TORRES Y Av. SIXTO DURAN BALLEEN

CORREO: ganchozobeatriz@hotmail.com

TELEFONOS: 0959267059 (claro)

CARGAS FAMILIARES: 3 CARGAS

CARGAS EDUCATIVAS: 3 CARGAS

ESTUDIOS REALIZADOS:

PRIMARIA: ESCUELA FISCAL DE NIÑAS SIMON BLIVAR

SECUNDARIA: COLEGIO NACIONAL MIXTO "13 DE OCTUBRE"

EDUCACION SUPERIOR: UNIVERSIDAD TECNICA DE MANABI- FACULTAD DE CIENCIAS, FILOSOFIA Y LETRAS DE LA EDUCACION

TITULO OBTENIDO: LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION ESPECIALIDAD "QUIMICA Y BIOLOGIA"

UNIVERSIDAD ESTATAL DEL SUR DE MANABI (UNESUM) JIPIJAPA

TITULO OBTENIDO: MAGISTER EN GERENCIA EDUCATIVA

EXPERIENCIAS LABORALES

COLEGIO PARTICULAR "PABLO VI"

COLEGIO "MONSERRATE ALAVA DE GONZALES"

COLEGIO NACIONAL TÉCNICO "13 DE OCTUBRE"

CENTRO DE EDUCACION GENERAL BASICA "MODESTO ELIAS MENDOZA"
MEMBRILLO-BOLIVAR

UNIDAD EDUCATIVA FISCAL "13 DE OCTUBRE" CALCETA

D1= Habilidades

D2= Comportamiento

D3= Metas Y Resultados

Anexo 10: Autorización de aplicación de instrumentos firmado por la autoridad.

Solicitud: Autorización Aplicación de encuesta

Lic. Freddy Vera
Rector
Unidad educativa 13 de octubre

De mis consideraciones:

Por medio de la presente, yo, Kely Jasennia Palacios Vélez, le pido encarecidamente me conceda su autorización para la aplicación de una encuesta que tiene con objetivo, Determinar la relación entre clima del aula y desempeño laboral de los docentes de la investigación titulada: Clima del aula y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa "13 De Octubre", Ecuador, 2021.

Agradezco de antemano la atención prestada, sin más que mencionar me suscribo.

Atentamente



C.I. 1307388353

Anexo 11: Protocolo de consentimiento

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Título de la investigación: Clima del aula y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa "13 De Octubre", Ecuador, 2021.

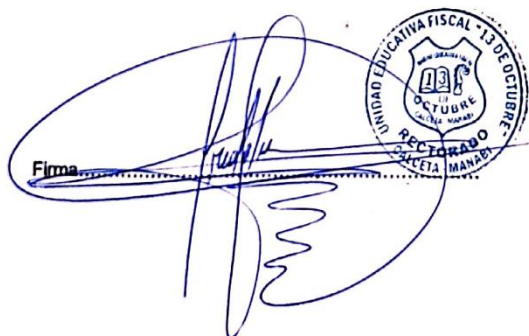

Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre clima del aula y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa "13 de Octubre", Ecuador, 2021

Autor: Kely Jasennia Palacios Vélez

Lugar donde se realiza la investigación: Unidad Educativa "13 de Octubre", Ecuador, 2021

Nombre del participante: Docentes de la Unidad Educativa "13 de Octubre"

Yo, Freddy Mauricio Vera Montesdeoca, identificado con documento de identidad N 130753822-1 he sido informado y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo la participación en este estudio de investigación.

Firma  

Recibido
21/10/2021
 

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título del trabajo de investigación: Clima del aula y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa "13 de Octubre", Ecuador, 2021

Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre clima del aula y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa "13 de Octubre", Ecuador, 2021

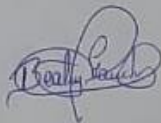
Autor: Palacios Vélez, Kely Jasennia

Lugar donde se realizará la investigación: Calceta Manabí, Ecuador

Nombre del participante:

Yo, Beatriz María Ganchozo Briones, identificada con documento de identidad N°1307839975 he sido informada y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados para el desarrollo de la investigación arriba mencionada. Convengo y autorizo mi participación.

Firma:



Calceta Manabí 20 de octubre de 2021