

# **UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI**

## **ESCUELA DE POSGRADO**

### **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**



#### **CLIMA LABORAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN LOS DOCENTES DE LA I.E. N° 069 DE CAJABAMBA – 2019**

Tesis para obtener el grado académico de  
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN  
EDUCATIVA

#### **AUTORAS**

Br. Maximina Marilú Fabián Rosales

Br. Norma del Carmen Ríos Risco

#### **ASESOR**

Dr. Alcibíades Helí Miranda Chávez

#### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y calidad educativa.

**Trujillo - Perú**

**2019**

## **AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

Excmo. Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.  
Arzobispo Metropolitano de Trujillo  
Fundador y Gran Canciller de la Universidad  
Católica de Trujillo Benedicto XVI

R.P. Fray Dr. Juan José Lydon Mc Hugh, OSA  
Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta  
Vicerrectora académica

Pbro. Dr. Alejandro Augusto Preciado Muñoz  
Director de la Escuela de Posgrado

Dr. Carlos Alfredo Cerna Muñoz, PhD.  
Vicerrector de Investigación

Mg. José Andrés Cruzado Albarrán  
Secretario General

## Conformidad de Asesor

Yo, ALCIBIADES HELI MIRANDA CHAVEZ con DNI N° 17875720, asesor de la Tesis de Maestría titulada: "Clima laboral y calidad educativa en los docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba - 2019", presentado por las maestristas Br. Fabián Rosales, Maximina Marilú con DNI N° 26956379 y Br. Rios Risco, Norma del Carmen con DNI No. 26932783, informo lo siguiente:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, en mi calidad de asesor(a), me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por la escuela de posgrado.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación está en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 10 de noviembre de 2020



.....  
Dr. Alcibíades Heli Miranda Chávez  
Asesor

## **DEDICATORIA**

*A DIOS, luz divina y eterna,  
quien nos protege en nuestro caminar.*

*A mi querida y adorada madre por su  
apoyo y amor abnegado.*

*A mis queridos hijos, quienes son mi  
fortaleza y motivación para crecer  
profesionalmente; estos logros son para  
ellos.*

**MAXIMINA.**

*A DIOS, luz divina y eterna,  
Quien nos protege, cuida y guía  
día a día en nuestro caminar.*

*A mi querido y adorado hijo,  
quien es mi fortaleza para seguir  
Creciendo profesional y personalmente.*

**NORMA.**

## **AGRADECIMIENTO**

*A nuestro asesor del presente trabajo, Dr. Alcibíades Helí Miranda Chávez, por su apoyo y orientaciones metodológicas oportunas para la realización de este estudio de investigación.*

*Nuestro profundo reconocimiento y gratitud a los señores docentes de nuestra prestigiosa Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, por su profesionalismo y orientaciones metodológicas, técnicas y científicas que nos permitieron forjarnos una sólida formación profesional que redundará indudablemente en nuestros estudiantes.*

*Asimismo, a todas las personas que muy generosamente de una u otra manera, contribuyeron en forma muy desinteresada a la realización de este estudio de investigación.*

*Las Autoras.*

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotras, Br. Fabián Rosales, Maximina Marilú con DNI N° 26956379 y Br. Ríos Risco, Norma del Carmen con DNI N° 26932783 egresadas del Programa de Maestría en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: "Clima laboral y calidad educativa en los docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba - 2019", la que consta de un total de 54 páginas, en las que se incluye 3 figuras y 8 tablas, más 15 páginas en apéndices y anexos.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos que el contenido de dicho instrumento, corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es menor al 25%, el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.



Br. Fabián Rosales, Maximina Marilú  
DNI No. 26956379



Br. Norma Del Carmen Ríos Risco.  
DNI No. 26932783

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<i>DEDICATORIA</i> .....	iv
<i>AGRADECIMIENTO</i> .....	v
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	xi
<b>CAPÍTULO V</b> .....	52
<b>CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS</b> .....	52
<b>5.2. SUGERENCIAS</b> .....	54
Anexo 9. Matriz de consistencia .....	92

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 4.1. ....	42
Nivel de clima laboral y calidad educativa en los docentes de la I.E. No. 069, de Cajabamba, 2019	
Tabla 4.2. ....	43
Nivel de calidad educativa en los docentes de la I.E. No.,069, de Cajabamba- 2019	
TABLA 4.3. ....	44
Pruebas de normalidad para la distribución de clima laboral y calidad educativa	
Tabla 4.4. ....	45
Correlación entre clima laboral y calidad educativa en los docente de la I.E. No. 069 de Cajabamba- 2019	
Tabla 4.5. ....	46
Comparación de promedios mediante el coeficiente de correlación de Pearson entre clima laboral y calidad educativa en los docentes de la I.E. No. 069 de Cajabamba, 2019	
Tabla 4.6. ....	47
Comparación de promedios mediante el coeficiente de correlación de Pearson entre clima laboral y la dimensión eficacia de la calidad educativa en los docentes de la I.E. No. 069, de Cajabamba, 2019	
Tabla 4.7. ....	48
Comparación de promedios mediante el coeficiente de correlación de Pearson entre clima laboral y la dimensión eficiencia de la calidad educativa en los docentes de la I.E. No. 069 de Cajabamba, 2019	
Tabla 4.8. ....	49
Comparación de promedios mediante el coeficiente de correlación de Pearson entre clima laboral y la dimensión funcionalidad de la calidad educativa en los docentes de la I.E. No. 069 de Cajabamba, 2019	



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	42
Nivel de clima laboral en los docentes de la I.E. No. 069 de Cajabamba, 2019	
Figura 2.....	43
Nivel de calidad educativa en los docentes de la I.E. No. 069 de Cajabamba, 2019	
Figura 3.....	44
Comparación de promedios de las dimensiones de cada una de las variables	39

## RESÚMEN

El presente trabajo de investigación ha tenido como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y la calidad educativa en los docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba - 2019

Esta investigación fue de tipo descriptiva correlacional, el diseño que se utilizó fue el transversal correlacional y como métodos el descriptivo, analítico sintético y el cuantitativo; se trabajó con una población muestral constituida por 31 docentes de la institución, las variables y sus dimensiones fueron medidas a través de la técnica de la encuesta, y como instrumentos, los cuestionarios sobre clima laboral y calidad educativa elaborados por los autores y validados mediante el coeficiente alfa de Cronbach de 0.8299 y 0.8775, respectivamente.

Como conclusión, se estableció que la correlación entre el clima laboral y calidad educativa en los docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba - 2019” es positiva alta, siendo el coeficiente de correlación de 0.779, lo cual implica que, a un mejor clima laboral, mejor calidad educativa percibía los docentes. Asimismo, dicha correlación fue significativa ya que el p-valor fue de 0.001.

**Palabras Clave.** Clima laboral. Calidad educativa.

## ABSTRACT

The present research work has aimed to determine the relationship between the work environment and educational quality in the teachers of the I.E. N ° 069 of Cajabamba - 2019

This research was of a descriptive correlational type, the design that was used was the cross-sectional correlational and the descriptive, synthetic analytical and quantitative methods were used; We worked with a sample population made up of 31 teachers from the institution, the variables and their dimensions were measured through the survey technique, and as instruments, the questionnaires on work environment and educational quality prepared by the authors and validated by means of the Cronbach's alpha coefficient of 0.8299 and 0.8775, respectively.

As a conclusion, it was established that the correlation between the work environment and educational quality in the teachers of the I.E. N ° 069 of Cajabamba – 2019 is positive high, the correlation coefficient being 0.779, which implies that, the better the work environment, the better educational quality perceived by the teachers. Likewise, this correlation was significant since the p-value was 0.001.

Keywords. Working environment. Educational quality.

**CAPITULO I**

**PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

## **1.1 Planteamiento del problema**

La problemática en materia educativa frena el normal desarrollo de los países, debido a que contribuye a profundizar las grandes equidades socioculturales, económicas, políticas e instruccionales, aún más si tenemos en cuenta que el desarrollo humano es uno de los grandes temas pendientes en el mundo. Sus efectos están en la cultura, la investigación, la tecnología y la propia educación, con deficientes niveles de desarrollo; véase la realidad de la mayoría de países africanos, asiáticos, américa latina y el caribe, donde las confrontaciones sociales no cesan y, esto se traslada al clima laboral en las instituciones educativas y sus diversos niveles y modalidades.

Este constructo (clima laboral), perteneciente fundamentalmente a la psicología ambiental, responde a un creciente interés de las organizaciones en el mundo; estudios vinculados entre las dimensiones propias de las organizaciones y las conductas de los individuos en el seno de las mismas. James y Jones (1974), proponen componentes ineludibles de una organización que intervienen en el clima laboral: La situación interna y externa de una organización, su medio ambiente, los procesos, normas-valores, clima psicológico, el medio ambiente, las actitudes y motivaciones, las características individuales como capacidades, habilidades; la personalidad, estatus socioeconómico; la conducta laboral y el rendimiento. Todos estos elementos confluyen en la conducta, reuniones, sentimientos y valoraciones del individuo dentro del lugar de trabajo y, ello motiva el clima laboral bueno o deficiente dentro de la organización, lo cual afecta todo el sistema. UNESCO (1998).

El clima laboral en el contexto mundial, ha sufrido una serie de impactos debido a nuevas concepciones de desempeño de funciones, especialmente en el campo educativo, advirtiéndose climas laborales inapropiados debido a que el personal docente y administrativo no demuestra competencias para una convivencia armónica plena.

En el contexto latinoamericano, la educación enfrenta dos grandes desafíos de magnitud incalculable. Por un lado, tenemos la obligación de universalizarla cobertura pre escolar, básica y media, incorporando grandes grupos poblacionales como la indígena, quechua, aimara y grupos nativos de la selva; por otro lado, atender la educación con equidad e inclusión; la integración cultural o interculturalidad, adaptando currículos, procesos, resultados; valorando el capital humano como docentes, estudiantes, padres de familia, comunidad; generando campos de socialización,

democráticos, justos, equitativos, diplomáticos y afectuosos; eliminando los conflictos y diferencias sociales y raciales con proyección a la escuela dentro y fuera de ella.

En el contexto nacional, reportes del MINEDU (2017) señala que si el docente llega a una institución que tiene conflictos internos en el clima laboral podemos predecir que la satisfacción que experimentará el maestro por el trabajo que realiza se verá disminuida esto debido a que existen muchos conflictos entre docentes en las instituciones educativas, generando climas laborales inapropiados, perjudicando el normal desarrollo de las labores pedagógicas y el aprendizaje de nuestros estudiantes.

En el contexto local, indicadores de conflicto laboral registrados en la Gerencia Regional (2019) en su informe anual de rendición de cuentas señalan que atendieron 1107 casos de conflictos escolares los cuales fueron elevados al SISEVE del Ministerio de Educación. Se presenta una frecuencia alta en conflictos laborales entre maestros, con los estudiantes, con los padres de familia, entre padres de familia y entre éstos y el órgano directivo; constituyendo un indicador objetivo de los inapropiados climas laborales en las instituciones educativas.

Las posibles causas de un inapropiado clima laboral, radica en que los estamentos administrativos, directivos y personal docente no están cohesionados; por otra parte, los estándares de gestión educativa no han alcanzado los niveles de calidad necesarios, para contribuir a un apropiado clima de trabajo, las normas mal elaboradas y mal aplicadas, etc.

Las consecuencias de la brecha entre un clima laboral ideal y real, originan fundamentalmente un servicio de calidad educativo deficiente, evidenciándose ello en bajos niveles de aprendizaje de los educandos, según se objetivan con los resultados de las pruebas PISA 2018 y las evaluaciones censales.

Las alternativas que se proponen estriban, en el contexto mundial en la aplicación de programas de acción para el fortalecimiento de capacidades de desempeño laboral en contextos áulicos y no áulicos, en el contexto nacional se han propuesto el fortalecimiento de la inteligencia emocional de los docentes y capacitaciones de liderazgo pedagógico, mientras en el contexto local se han propuesto estrategias de coaching educativo para alcanzar climas laborales pertinentes.

Es así, como en la entidad educativa N° 069 de Cajabamba, se ha determinado que la mayoría de los compromisos de gestión no se cumplen convenientemente y además, se ha advertido mermas en el servicio de calidad educativa brindado por

los docentes, lo cual amerita a investigar científicamente la relación existente entre dichas variables.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre el clima laboral y la calidad educativa en los docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba - 2019?

### **1.2.2. Problemas específicos:**

- ¿Cuál será el nivel de clima laboral en los los docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba - 2019?
- ¿Cuál será el nivel de calidad educativa en los docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba - 2019?
- ¿Qué relación existe entre el clima laboral y la eficacia en los docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba - 2019?
- ¿Qué relación existe entre el clima laboral y la eficiencia en los docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba - 2019?
- ¿Qué relación existe entre el clima laboral y la funcionalidad en los docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba - 2019?

## **1.3. Formulación de objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general:**

Determinar la relación entre el clima laboral y la calidad educativa en los docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba – 2019.

### **1.3.2. Específicos:**

- a) Establecer el nivel de clima laboral en los los docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba – 2019.
- b) Establecer el nivel de calidad educativa en los docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba – 2019.
- c) Establecer la relación entre el clima laboral y la eficacia en docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba – 2019.
- d) Establecer la relación entre el clima laboral y la eficiencia en docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba – 2019.
- e) Establecer la relación entre el clima laboral y la funcionalidad en docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba – 2019.

#### **1.4. Justificación**

A nivel teórico, la investigación posee importancia pues se aspira a diagnosticar y caracterizar teóricamente el nivel de percepción respecto al clima laboral y la calidad educativa, de tal manera que la generalización empírica existente adquiera el estatus de teoría.

A nivel práctico el estudio es importante en la medida que los resultados de la prueba de hipótesis puede permitir realizar recomendaciones que ayuden en la reformulación de las estrategias de enseñanza aprendizaje así como dotar de conocimientos para los mismos estudiantes respecto a la forma como están aprendiendo a comprender los textos, es por ello que los resultados del estudio permitan a los directivos, docentes del campo de estudio contar con una información sistematizada y caracterizada para crear planes estratégicos de mejoramiento en el aula.

A nivel metodológico, esta investigación tiene consistencia en la medida que se aborda el nivel de relación de dos importantes variables, con el propósito de ampliar el conocimiento, asimismo el uso de la metodología de análisis multivariable de los datos permite determinar el nivel de correlación en forma objetiva al establecer su relación en base al método hipotético deductivo. También el presente trabajo servirá como antecedente para otras investigaciones y contará con un instrumento validado y confiable para ser usado.

Asimismo, en lo social, la tesis es importante en tanto que aporta a la educación del país. La educación es una tarea primordial para el desarrollo de nuestro país, toda institución educativa por la trascendencia de su labor debe estar en constante evaluación de sus niveles de calidad, ya que está encargada de la formación de seres humanos que serán los futuros responsables de nuestra nación. Además, al estar trabajando con personas que influyen y son influenciados por su medio ambiente debe estar al tanto del clima laboral que se vive en su interior para así apoyar al crecimiento de todas las personas que integran la institución y como consecuencia beneficiar a su propio crecimiento, y por ende al de nuestro país.



# **CAPÍTULO II**

## **MARCO TEÓRICO**

## **2.1 Antecedentes de la investigación**

### **A nivel internacional**

López (2010) en su investigación denominada El desempeño docente y su relación con la calidad educativa en colegios de las regiones V, VIII y Región Metropolitana de Santiago de Chile, llegó a las siguientes conclusiones: los indicadores relativos al Liderazgo del desempeño docente, son valorados por los profesores, como fundamentales para el desarrollo de los establecimientos educativos. En relación a la dimensión recursos, las valoraciones son positivas. En relación a los efectos directos que muestra el modelo final, las variables que asocian las dimensiones de liderazgo, recursos y procesos, presentan un efecto estadístico significativo sobre la variable resultados. En relación a las demás variables sus efectos indirectos sobre la calidad educativa no son estadísticamente significativos.

Calva y Hernández (2014) en su trabajo de investigación denominado Análisis de la percepción del clima laboral en Interceramic-Puebla, asumen las siguientes conclusiones: En las organizaciones, el conocimiento del clima laboral se considera importante, ya que se basa en la influencia que éste tiene sobre el comportamiento de los trabajadores. Asimismo, es necesario que la institución conozca las metas, ideales y aspiraciones personales que tienen sus empleados logrando con ello, el que se sientan en confianza y aporten más de sí en la institución. Esta conclusión ratifica la afirmación teórica de que cuanto más se conoce al trabajador y este más conoce a su institución, ambos conocimientos permitirán mejores y mayores resultados.

Badillo (2014) presentó a la Universidad de Sonora la tesis doctoral titulada Prácticas de gestión y el logro de la calidad, concluyo que: los distintos actores involucrados en la escuela, son elementos importantes para lograr una educación integral que conduzca a elevar la calidad de la educación. Las limitaciones de competencias de gestión no solo corresponden al personal directivo sino también al personal docente; advirtiéndose que en el primer estamento solo el 52% tiene un buen dominio mientras que el segundo solo el 35.4%

Fernández (2006), investigó Clima Organizacional y Evaluación del Desempeño docente en Instituciones de Educación Básica; para optar el grado de Magister por la Universidad Rafael Urdaneta de la ciudad de Maracaibo-

Venezuela. El estudio presento las siguientes conclusiones: Se obtuvo como resultado que la relación entre las variables clima organizacional y la supervisión del desempeño docente es débil, como también sus dimensiones. En clima se obtuvo una tendencia favorable pero cercana a lo desfavorable, se consideró en forma positiva el liderazgo, la comunicación y las relaciones interpersonales, y desfavorable en toma de decisiones y supervisión.

Hinojosa (2010), en su estudio Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de Profesores del Colegio Sagrados Corazones Padres Franceses, para el Programa de Doctorado de la Universidad de Playa Ancha. El autor concluyó lo siguiente: Para la dimensión ambiente y clima laboral se obtuvo un nivel alto de desaprobación por el ambiente y el clima interno, en la dimensión compromiso y alineamiento con la institución, se obtuvo un nivel bajo de cercanía de los docentes con la institución educativa; en la dimensión grado de satisfacción de los trabajadores con la institución se obtuvo un nivel alto de satisfacción por el trabajo y se sienten satisfechos de trabajar en su institución, en cuanto a la dimensión relación e interacción entre pares, se estableció representaciones positivas y negativas, por el primero existe un grado de respeto y de buena comunicación entre pares pero se manifiesta problemas de relación entre las personas de dicha institución, como ignorarlos a los compañeros de trabajo o reírse de los errores cometidos.

### **A nivel nacional**

Franco (2014) en su tesis “Relación entre los factores del clima laboral y las competencias del desempeño laboral en docentes del consorcio de colegios parroquiales del departamento de Piura”, llega a las siguientes conclusiones: los docentes del consorcio obtienen clima laboral media y nivel muy bueno de desempeño laboral, existen diferencias en cuanto al nivel de desempeño laboral según rango de edades, los docentes del sexo masculino obtienen clima laboral favorable; mientras que las del sexo femenino poseen categoría media, existen diferencias en relación al tiempo de servicio tanto en la variable clima y desempeño laboral, no se encuentran diferencia alguna según su condición laboral de los docentes; en relación a ambas variables.

Berrocal (2008) en su tesis “El Clima Institucional y la calidad del servicio educativo ofertado por las instituciones educativas públicas del nivel secundario

de la Urbanización Dulanto de la región callao”, llega a las siguientes conclusiones: al efectuar la correlación entre Identidad Institucional y Servicio Educativo se demuestra que existe una correlación moderada, donde se evidencia que esta relación se expresa en un 58%: Lo que significa que aquellos encuestados que perciben la Identidad Institucional en un nivel medio o regular, también perciben el servicio educativo ofertado, en un nivel medio o regular. Hecho que nos indica que el escaso sentido de pertenencia, cohesión entre los miembros de la comunidad educativa, impide que la unidad de esfuerzos les permita compartir objetivos comunes como institución, constituyéndose en el obstáculo para el logro de las metas y objetivos planteados, aspecto que se refleja en la presunción de un servicio educativo regular por parte del alumnado, lo cual es reconocido por parte de docentes, administrativos y personal directivos.

Alegre (2017). Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF – DIS Chimbote, 2017. Tuvo como objetivo establecer la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, llega a concluir que el grado de relación que establecen las variables clima organizacional y desempeño laboral es  $r_{xy} = 0,524$ , concluyendo que el grado de relación es fuerte y directamente positiva, es decir en la medida que el clima organizacional de los trabajadores se mejora, el desempeño laboral también se mejora.

Mendoza (2011), investigó la Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de Inicial de la Red N° 9, Callao; para obtener el grado de maestro en educación por la Universidad San Ignacio de Loyola. El autor arribó a las siguientes conclusiones: A nivel general, hay una relación de (0.537) significativa entre el clima institucional y el desempeño docente; en el nivel específico, hay una relación alta significativa entre comportamiento institucional (0.504), en capacidad organizacional (0.448) y en la dinámica institucional (0.524).

Pérez (2012), en su tesis denominada Relación entre el Clima Institucional y Desempeño docente en instituciones educativas de las Red N°1, Pachacútec Ventanilla; tuvo como objetivo general determinar la relación entre clima institucional y desempeño docente. El autor lego a las siguientes

conclusiones: De los resultados descriptivos e inferenciales obtenidos en la investigación se halló una correlación de nivel media entre el clima institucional y el desempeño docente, así como una correlación media en todas las dimensiones de dichas variables, finalmente concluyó que hay una correlación positiva entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas objeto de investigación, hallando también una relación significativa entre comunicación y el desempeño docente con una correlación de 0,42.

#### **A nivel local.**

En esta dimensión no se encontraron trabajos de investigación referidos a estas variables de estudios, porque en esta provincia no existen instituciones de nivel universitario donde se realicen este tipo de investigaciones.

## **2.2. Bases teóricas científicas**

### **2.2.1. Clima laboral**

#### **A) Definición**

Este constructo es de carácter polisémico y registra varias definiciones según el paradigma al cual se adscriba; sin embargo una de las conceptualizaciones más aceptadas es la de Fernández y Sánchez (1996).

Los orígenes de la preocupación por el clima organizacional se sitúan en los principios de la corriente cognitiva en psicología, en el sentido de que el agotamiento de las explicaciones del comportamiento humano desde la perspectiva conductista produjo una reconciliación de la caja negra en que se había convertido a la persona. Ello plantea razonar acerca de la medida en que la percepción influye en la realidad misma. Esta idea comenzó a moverse por todos los campos en los que la psicología tenía su papel, entre los que se halla, por supuesto, el campo del clima laboral (p. 72).

En consecuencia el clima laboral es la percepción del funcionamiento estructural de una institución. Chaparro (2006) define el clima laboral como “Las percepciones que un empleado observa del ambiente físico y los procesos del lugar donde trabaja, de tal manera que este entorno influye en él mismo” (p.14).

Al respecto, Gan y Berbel, (2007), señalan:

“El clima laboral es un conjunto de características que describen una organización en relación a los siguientes aspectos: a) distinguen una organización de otras organizaciones; b) son relativamente duraderas en el tiempo; y c) influyen la conducta de la gente en las organizaciones”. (p. 173).

Bajo esta concepción el clima estaría determinado por una serie de componentes de carácter externo que al sumar a aspectos internos de la persona estructura el clima organizacional.

Airola, *et al.* (2009) consideran el clima laboral como: “las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas” (p. 1428). Nuevamente ratificamos en la importancia de cada clima institucional ya que entre uno y otro hay total diferencia, el clima lo hacen las personas que trabajan allí, y su percepción de lo que sucede.

## **B) Modelos de clima laboral**

### **-Modelo de Likert**

Likert (2005) señala un modelo basado en variables causales e intervinientes entre las cuales se pueden mencionar, la estructura de la organización, la administración, las reglas y normas, la toma de decisiones, entre otras. Estos constructos orientan los resultados de la institución.

Por otra parte, las intervinientes incluyen las motivaciones, las actitudes y la comunicación dando origen a las variables finales que se refieren a los resultados obtenidos por la organización, entre las cuales cabe mencionar la productividad, las ganancias y las pérdidas.

Estos tres tipos de variables influyen en la percepción del clima, por parte de los miembros de una organización.

### **-Modelo de Brunet**

Brunet (2007) establece un modelo centrado en el tipo de liderazgo vinculado con la gestión de la institución, caracterizando el modelo en función a la siguiente taxonomía.

Autoritarismo explotador. Las decisiones se toman en forma vertical y los empleados solo la cumplen. El clima se caracteriza por estados de temor, inseguridad y estrés.

Autoritarismo Paternalista. Lo mismo que el explotador solo que aquí se utilizan algún tipo de incentivo o sanción. El clima resulta ser tenso e inseguro debido a altos niveles de dependencia.

Consultivo. En este caso se permite a los empleados tomar algunas decisiones, pero continúa la comunicación de tipo descendente. El clima tiende a ser motivante y se satisfacen algunas necesidades de los trabajadores.

Participativo. La toma de decisiones la toman cualquier elemento de la organización, la comunicación es horizontal. Los empleados se motivan porque están enfocados al objetivo y cumplen acciones que ellos mismos proponen (p. 30).

### **C) Factores que influyen en el clima laboral**

Para conocer los factores que inciden en el clima laboral, se puede remitir a lo hallado por Ucros (2011) quien encontró que los factores psicológicos como los sentimientos hacia sí mismo y la institución donde labora; así como la necesidad de relacionarse con los compañeros de trabajo son los que mejoran el clima; lo mismo que otros factores más colectivos donde existe vivencias compartidas que generan espíritu de cooperación, confianza y satisfacción.

La necesidad de evaluar el clima laboral es primordial ya que en función a dichos resultados se podrían tomar decisiones que mejoren el servicio de la institución y también el desempeño de los miembros de la misma. A partir de la información disponible o ante la adquisición de nuevos antecedentes podemos discernir lo que es importante y dejar de lado otros.

Gozar de un buen clima laboral implica compromiso de los miembros de la institución y la eficacia en la toma de decisiones depende directamente de un acertado diagnóstico por esta razón es que consideramos al clima laboral de mucha importancia en dentro de la escuela ya que de él depende lograr la satisfacción y por consiguiente el mejor desempeño de los docentes.

### **D) Dimensiones del clima laboral**

Dimensiones del clima laboral

Según Palma (2005), son las siguientes:

Autorrealización. Según Palma (2005), Autorrealización es la percepción del empleado acerca de las oportunidades que ofrece la institución para desarrollarse personal y profesionalmente en función a la labor que se realiza. Es decir, se refiere a cómo se siente el trabajador en el puesto de trabajo en el que se encuentra, puede progresar, ascender, hay aumento de sueldo, todos estos factores influirán para que el trabajador sienta que vale la pena su esfuerzo y se dede en un porcentaje mayor a la actividad que realiza.

La autorrealización es una apreciación propia, personal que tiene cada individuo y son muchos los factores que influyen en ella, desde el carácter hasta las aspiraciones personales. Un ejemplo de las preguntas que se dan para medir la autorrealización sería a) Existen oportunidades de progreso en la institución.; b) Las actividades en las que se trabaja permite aprender y desarrollarse.

La autorrealización no es solo un estado final sino un proceso de las otras potencialidades en cualquier momento y en cualquier grado, esto significa que todos esperamos nuestro momento y brindamos lo mejor de sí para ello, pero si uno se esfuerza al máximo y siente que su trabajo no tiene la recompensa tanto material como espiritual que se busca, hay un decaimiento que es justo el que se debe evitar para que el rendimiento sea el mejor. 7

Involucramiento laboral. Según Palma (2005), el compromiso es esencial para la conformación de equipos de trabajo eficiente y eficaz. El compromiso primero se desarrolla en una persona y luego fluye en los demás, y está determinado por los objetivos comunes, por ésta razón se considera importante a la dimensión para la investigación a realizar. El docente debe estar identificado plenamente con los valores institucionales, es decir la misión y visión de la escuela.

Se deben identificar los valores organizacionales y el compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización Ejemplo de ello en la encuesta de Clima Laboral serian: a) Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.; b) Los trabajadores están comprometidos con la organización.

Debemos recordar que el involucramiento laboral es una dimensión que mide en qué grado una persona se identifica psicológicamente con la actividad que realiza y en qué medida esta actividad es benéfica para ella. Un trabajador con un nivel alto de involucramiento se identifica con la clase de labor que realizan y



son importantes para la empresa, así como sus percepciones y poder de influencia positiva para los otros trabajadores.

Una persona tiene miles de actitudes, pero su comportamiento organizacional marca la diferencia y hace que se genere un buen o débil clima laboral. También es importante analizar en qué medida los empleados creen que la empresa valora su contribución y se ocupa de su bienestar.

Supervisión. Según Palma (2005), son las apreciaciones de funcionalidad y significación de la supervisión de los superiores durante la actividad laboral en tanto signifiquen apoyo u orientación para mejorar el trabajo. Son ejemplos de esta área: a) El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan; b) La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar.

Etimológicamente la palabra supervisión significa “mirar desde lo alto”, pero para tener este cargo una persona debe tener mucha experiencia a conocimiento del tema ya que su observación y seguimiento ayudará en la toma de decisiones para la institución.

A través de los años se ha reconocido a la supervisión como la clave para el éxito de la empresa, pero esta supervisión debe ser gratificante para el empleado, debe evitar ocasionar malos momentos y dejar incomodidades. Todo supervisor debe tener en cuenta sus funciones que son proyectar, dirigir, desarrollar y controlar el buen desenvolvimiento de la empresa para luego rendir cuentas de algunos actos determinados como los resultados o la calidad y el desempeño docente.

Una supervisión debe arrojar como resultado habilidades para mejorar métodos, es decir eficiencia en el trabajo que se desempeña. Esto significa que si se detecta a tiempo un problema se soluciona en el acto y actuando de manera eficaz.

El supervisor dirige y evalúa el trabajo y es el encargado de conocer a todos sus trabajadores, es así como también debe dejar en claro los objetivos y normas que todo trabajador debe respetar para en función a ello monitorear, es decir realizar una supervisión organizada rigurosa si se desea pero que es de conocimiento de todo el personal y cuyos resultados harán el trabajo más óptimo.

Una buena supervisión exige perseverancia, constancia, dedicación siendo necesaria poseer características especiales individuales en la persona que cumpla esta misión.

Comunicación. Según Palma (2005), es la percepción del grado de claridad, coherencia y exactitud de la información que fluye internamente en la institución tanto con los usuarios como entre el personal. Flores y García (1999), expresa que para mejorar la comunicación hay que estar en condiciones de tenerla clara y sea la persona correcta quien la comparta.

La comunicación en una empresa es un arma fundamental, y las personas que se encarguen de ella deben tener la suficiente inteligencia emocional para poder enfrentar cualquier problemática propia del trabajo que realizan.

Ejemplos de los ítems son: a) Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.; b) La institución fomenta y promueve la comunicación interna.

La comunicación es una de las principales herramientas al servicio de este proceso ya que de ella depende llevar y traer bien la información entre emisor y receptor de manera asertiva brindando el mejor clima laboral en donde no existan malos entendidos y las cosas se plantean de manera directa, requiere de una cuidadosa planificación que se debe insertar en la cultura de la empresa y atiende a todos y cada uno de los elementos que atiende a aquella estrategia. Está probado que la adecuada comunicación eleva el rendimiento y mejora la gestión del trabajo.

En la actualidad se debe fomentar la comunicación interna a través del uso de la tecnología como podría ser una plataforma virtual que ayude en la gestión del talento de las nuevas generaciones que se incorporen a la empresa, de esta manera se garantiza que todos sean partícipes de ella y se evitan malos entendidos o manipulación inexacta de la realidad. Todo en la medida de lo posible quedaría registrado y siendo de conocimiento de todos los trabajadores. De esta manera se creará más confianza y compromiso que beneficie el clima laboral de la misma.

Condiciones laborales. Según Palma (2005), es el esfuerzo que la institución realiza para brindar los insumos materiales, económicos y/o condiciones psicosociales necesarios para que el trabajador cumpla con la labor encomendada. Ejemplos de ello son: a) La remuneración es atractiva en

comparación con otras organizaciones.; b) Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.

En el caso de un colegio estatal está supeditado a las exigencias del Ministerio de Educación y el Ministerio de Economía ya que la ley y las normas pueden plantear dar beneficios significativos para los empleados, pero si no hay dinero según lo dispuesto todo queda en espera.

En la actualidad se plantea la meritocracia que hace que el grupo de docentes que se somete a rigurosa evaluación reciban los incentivos económicos que tanto buscan y los que no, se quedan como están originando de esta manera un terrible malestar. También se da el caso de los docentes que a pesar que se esforzaron y lograron alcanzar puntajes favorables no alcanzan vacantes en los niveles magisteriales que se merecen por su experiencia y conocimientos demostrados.

El estado aumenta paulatinamente el presupuesto para el sector Educación, pero no es suficiente ya que no se puede pedir clima adecuado cuando hay descontento por el salario que se recibe. Esto crea nuevas problemáticas en el trabajo y la familia. El estado de salud de los trabajadores también se ve deteriorado si está mal remunerado trayendo consecuencias negativas.

### **2.2.2 Calidad educativa**

#### **A) Definición**

El mencionado constructo ha sufrido varias modificaciones en el contexto educativo; sin embargo, Hernández (2012) precisa con una argumentación sólida, su adopción moderna.

La aparición del concepto “calidad de la educación” se produjo históricamente dentro de un contexto específico. Viene de un modelo de calidad de resultados, de calidad de producto final, que nos pone en guardia, sobre todo, del hecho de que bajo estas ideas suelen estar los conceptos de la ideología de eficiencia social que considera al docente poco menos que como un obrero de línea que emplea paquetes instruccionales, cuyos objetivos, actividades y materiales le llegan prefabricados, y en el cual la “calidad” se mide por fenómenos casi aislados, que se recogen en el producto final.

(Hernández 2012, p. 22).

Al respecto Álvarez y Topete (2004) sostienen que la calidad educativa

“dependerá del concepto de educación que educadores y directivos posean, así como de cuáles son los objetivos que se pretenden para ella, los cuales deberán reflejarse en la calidad de vida de los niños”. (p. 21) siguiendo el análisis de forma tradicional, la calidad de un sistema educativo se considera sinónimo del nivel de aprendizaje de los estudiantes que lo integran, sin embargo, en la actualidad este aspecto se plantea sólo como un factor más, pues la calidad “refleja las relaciones de coherencia entre todos los componentes del propio sistema” (INEE, 2006, p. 9)

### **B) Componentes de la calidad educativa**

La Calidad educativa, es un concepto proveniente de la administración, dentro de la corriente utilitarista vinculada con los modelos de producción fordista, como bien Gauthier, (2007) considera como único insumo para evaluar la calidad al producto final de cualquier proceso de producción.

Para Gautier (2007) son: (a) conmensurabilidad, referida a la posibilidad de reducir todos los elementos a analizar a un mismo patrón de comparación; adición, acumular los elementos sin considerar sus diferencias individuales; maximización, todos orientan sus esfuerzos a la búsqueda del máximo beneficio, tanto de manera individual como colectiva; (b) preferencias exógenas, afirma que las preferencias de las personas están determinadas por la sociedad, sin tener ninguna influencia del interior.

### **C) Dimensiones**

Asimismo, uno de los elementos clave en la calidad es la Eficacia. Esta hace referencia a la medida y proporción en la que alcanzan los objetivos educativos, respecto a la equidad en la distribución de los aprendizajes, su relevancia y pertinencia. Es lo que se observa y valora como impacto de la educación.

La eficacia da cuenta de qué nivel y en qué medida los niños acceden y permanecen en la escuela, si son atendidas sus necesidades educativas, del regreso oportuno de los estudiantes, del logro de los aprendizajes correspondientes en cada nivel educativo y de que los recursos estén distribuidos de manera que se beneficien los procesos de aprendizaje. (Santos, 2012, p. 23)

En síntesis, la eficacia es la valoración de que las metas educativas son alcanzadas por todos y de que no reproducen diferencias sociales, traducidas en una inequitativa distribución de oportunidades.

Del mismo modo en la dimensión Eficiencia, esta se refiere a la relación existente entre los objetivos educativos esperados y los aprendizajes logrados, mediante la utilización óptima de los recursos destinados para ello. En el sistema educativo nacional se asocia la eficiencia con los niveles de logro de indicadores que se alcanzan en un período determinado.

La eficiencia compromete un atributo central de la acción pública, el cual radica en que ésta honre los recursos que la sociedad a través del Estado destina para tal fin, por lo que la obligación de ser eficiente toca a la garantía de un derecho ciudadano. (Niño, 2011, p. 23)

Por lo tanto, la eficiencia se concreta en la actuación responsable de los servidores públicos al hacer que los recursos destinados a la educación logren los propósitos de manera óptima y oportuna. Pensar en estos principios de la calidad educativa conlleva una seria intencionalidad de configurar políticas y acciones que apunten a una educación de aspectos más amplios.

Por ello se debe determinar la funcionalidad y procesos de calidad, esta se entiende como la respuesta dada por el sistema educativo a las necesidades de formación de la sociedad. “Estas necesidades son recogidas en los Sistemas Educativos y deben ser atendidas en los centros educativos, a través de los proyectos educativos para el desarrollo del plan de estudios y la formación de los alumnos. (Poggi, 2010, p.3)

### **2.3. Definición de términos básicos.**

**Autoridad:** Concepto relacionado es el concepto de autoridad funcional que corresponde al poder de mandar, coordinar e controlar los subordinados que desarrollen labores específicas en una determinada área funcional. De esta manera, la autoridad funcional constituyó una de las bases del funcionamiento de cualquier organización, sea empresarial o bien asociativa, religiosa, política, militar u otra. Palma (2011)

**Calidad:** Es una herramienta básica para una propiedad inherente de cualquier cosa que permite que esta sea comparada con cualquier otra de su misma especie. La palabra calidad tiene múltiples significados. De forma básica, se refiere al

conjunto de propiedades inherentes a un objeto que le confieren capacidad para satisfacer necesidades implícitas o explícitas. Por otro lado, la calidad de un producto o servicio es la percepción que el cliente tiene del mismo, es una fijación mental del consumidor que asume conformidad con dicho producto o servicio y la capacidad del mismo para satisfacer sus necesidades. Palma (2011)

**Competencias:** Las competencias son las capacidades de poner en operación los diferentes conocimientos, habilidades, pensamiento, carácter y valores de manera integral en las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para la vida en el ámbito personal, social y laboral. Brunet (2007)

**Cultura organizacional:** A veces llamada atmósfera o ambiente de trabajo, es el conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten sus miembros. Crea el ambiente humano en el que los empleados realizan su trabajo. Esta idea de cultura organizacional es un poco intangible, puesto que no podemos verla ni tocarla, pero siempre está presente en todas partes.

**Efectividad:** es la relación entre los resultados logrados y los que se pro-pusieron previamente, y da cuenta del grado de logro de los objetivos planificados. Niño (2011).

**Eficiencia:** Es la relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos que se había estimado o programado utilizar. Niño (2011)

**Eficacia:** Valora el impacto de lo que hacemos, del producto que entregamos o del servicio que prestamos. No es suficiente producir con 100% de efectividad, sino que los productos o servicios deben ser los adecuados para satisfacer las necesidades de los clientes. Por lo tanto, la eficacia es un criterio relacionado con la calidad (adecuación al uso, satisfacción del cliente) (Niño 2011).

**Socialización:** Es el proceso que consiste en transmitir constantemente a los empleados los elementos fundamentales de la cultura de una organización.

Desde la perspectiva de la organización, la socialización es imprimir en los empleados las huellas digitales de ella. Desde el punto de vista de los empleados, es el proceso esencial de "aprender las reglas del juego" que les permiten sobrevivir y prosperar en la empresa. Ucros (2011).

## **2.5. Formulación de Hipótesis**

### **2.5.1. General**

Existe relación entre el clima laboral y la calidad educativa en los docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba – 2019.

### **2.5.2. Específicas**

**H1** Existe relación entre relación entre el clima laboral y la eficacia en docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba – 2019.

**H2** Existe relación entre el clima laboral y la eficiencia en docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba – 2019

**H3** Existe relación entre el clima laboral y la funcionalidad en docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba – 2019

## **2.5. Variables**

### **2.5.1. Definición Conceptual**

Clima laboral: Percepción del ambiente de trabajo institucional mediante las acciones de autorrealización, involucramiento social, supervisión, comunicación y condiciones laborales. (Palma, 2004)

Calidad educativa: Condición del servicio percibido o brindado en instituciones educativas, valorada a través de los aspectos de eficacia, eficiencia y funcionalidad de las acciones realizadas.

## 2.6. Operacionalización de variables:

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Escala de Medición
<b>Clima Laboral</b>	Palma (2012) señala que es la percepción del bienestar de los trabajadores al realizar sus funciones	Se medirá mediante el cuestionario del clima laboral, considerando las dimensiones, autorrealización, involucramiento social, supervisión, comunicación, condiciones laborales.	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo profesional y personal</li> <li>- Contingencia a la tarea</li> <li>- Visión</li> </ul>	1 al 12	Cuestionario de Clima Laboral	Ordinal
			Involucramiento social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación</li> <li>- Compromiso</li> <li>- Percepción de funcionalidad y significado</li> </ul>	13 al 20		
			Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyo recibido</li> <li>- Claridad de la información recibida</li> </ul>	21 al 33		
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atención a usuarios.</li> <li>- Comunicación asertiva-</li> </ul>	34 al 45		
			Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento</li> <li>- Materiales</li> <li>- Remuneración</li> </ul>	46 al 50		



Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Escala de Medición
Calidad Educativa	Palma (2012) establece que es la condición del servicio realizado en una institución educativa, en términos de eficiencia o productividad	Se medirá mediante el cuestionario de Calidad Educativa considerando las tres dimensiones: eficacia, eficiencia, funcionalidad.	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Metas educativas alcanzadas</li> <li>- Diferencias sociales</li> <li>- Distribución de oportunidades</li> </ul>	01 al 09	Cuestionario de calidad educativa	Ordinal
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relación entre objetivos y aprendizajes</li> <li>- Distribución de los recursos.</li> <li>- Niveles de logro</li> </ul>	10 al 20		
			Funcionalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respuesta a las necesidades.</li> <li>- Ejecución de proyectos.</li> <li>- Formación</li> </ul>	21 al 27		

# **CAPÍTULO III**

## **METODOLOGÍA**

### 3.1. Tipo de investigación

El presente estudio según Hernández y Fernández (2015) corresponde a una investigación por su carácter de nivel básico y por su enfoque es cuantitativa. Por otro lado atendiendo a su nivel de profundidad el estudio se tipifica como correlacional y por su diseño de investigación corresponde a una investigación descriptivo correlacional

### 3.2. Método de la investigación

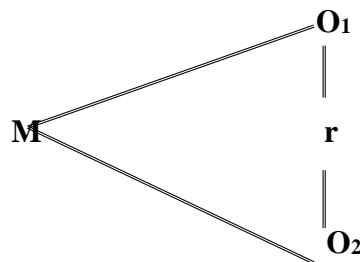
El método lógico de investigación es el método hipotético deductivo, pues a partir de la hipótesis de investigación se obtienen las consecuencias lógicas, que serán sometidas a contrastación empírica. Asimismo, se aplicaron métodos estadísticos para procesar los datos obtenidos, puesto que el enfoque del estudio es cuantitativo.

El método descriptivo sirvió para describir los datos recabados con relación a cada variable de investigación.

El método analítico sirvió para establecer las relaciones entre las dimensiones constitutivas de las variables de estudio.

### 3.3. Diseño de investigación

Se consideró el diseño descriptivo correlacional porque va a determinar el grado de relación y semejanza que pueda existir entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, es decir, entre sus características o conceptos. Ella no pretende establecer una explicación completa de la causa – efecto de lo ocurrido, solo aportará indicios sobre las posibles causas de un acontecimiento, según el autor Sierra (2000). Se esquematiza del siguiente modo:



**Dónde:**

**M:** Muestra (Docentes de la IE)

- O<sub>1</sub>**: Observación de la V<sub>1</sub>: Clima laboral
- O<sub>2</sub>**: Observación de la V<sub>2</sub>: Calidad educativa
- r**: Relación entre las variables

### 3.4. Población, muestra y muestreo.

#### 3.4.1. Población:

##### Cuadro N° 01

##### Distribución de la población muestral de la I.E. No. 069 de Cajabamba 2019.

Grado	Docentes		Total
	Hombres	Mujeres	
Frecuencia	17	14	31
Total	55%	45%	100%

**Fuente:** Nomina de matrícula de la I.E. N° 069 de Cajabamba – 2019.

#### Muestra

La muestra se obtuvo mediante el muestreo intencional y se optó por una muestra censal debido al pequeño tamaño poblacional, ascendiendo a 31 docentes.

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recojo de datos:

#### 3.5.1 Técnicas

La técnica es la encuesta, que es un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa de la población o instituciones, con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos.

#### 3.5.2 Instrumentos

Los instrumentos utilizados en esta investigación fue el cuestionario para ambas variables; tanto para la variable Clima laboral como para la variable Calidad educativa. Los instrumentos se han validado mediante la técnica de

juicio de expertos y el análisis alfa de Cronbach para garantizar su confiabilidad.

### 3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En el procesamiento de los datos, se realizaron las siguientes acciones:

- a) **La codificación de datos:** Que hizo posible organizar y ordenar los criterios, los datos y los ítems, de acuerdo al procedimiento estadístico de la tabulación empleada, que nos permita la agrupación de los datos.
- b) **La tabulación de datos:** Permitted elaborar los cuadros estadísticos con los datos codificadores utilizando la tabla de frecuencia y el análisis.
- c) **La representación estadística:** La representación de los resultados obtenidos se realizaron mediante cuadros, gráficos de barras.
- d) **Análisis e interpretación de datos:** Los datos obtenidos fueron sometidos a un análisis y a un estudio sistemático, con su respectiva interpretación, teniendo en cuenta los indicadores a contrastar a través de la estadística descriptiva, utilizando además un análisis estadístico deductivo que nos permitió interpretar los datos en función a la hipótesis que se intentaron comprobar.

Para la correlación de variables se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, pensado para variables cuantitativas (escala mínima de intervalo), es un índice que mide el grado de covariación entre distintas variables relacionadas linealmente, a través de la siguiente fórmula:

$$r = \frac{1}{n-1} \sum \left( \frac{X - \bar{X}}{\sigma_X} \right) \left( \frac{Y - \bar{Y}}{\sigma_Y} \right)$$

Donde:

$r$  : Correlación

$X - \bar{X}$  : Desviación típica de la variable Socialización

$Y - \bar{Y}$  : Desviación típica de la variable Autoestima

$\sigma_X$  : Varianza de la variable Socialización

$\sigma_Y$  : Varianza de la variable Autoestima

$n$  : Número de docentes de la muestra

Para determinar el grado de correlación, se tuvo en cuenta la siguiente escala:

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

### **3.7. Aspectos éticos:**

Se estableció que esta investigación se llevara a cabo al obtener la autorización del director como representante legal de la institución, además del consentimiento informado de los participantes y la aprobación por los asesores de la universidad.

# **CAPÍTULO IV**

## **RESULTADOS**



#### 4.1. Presentación y análisis de resultados.

**Tabla 1**

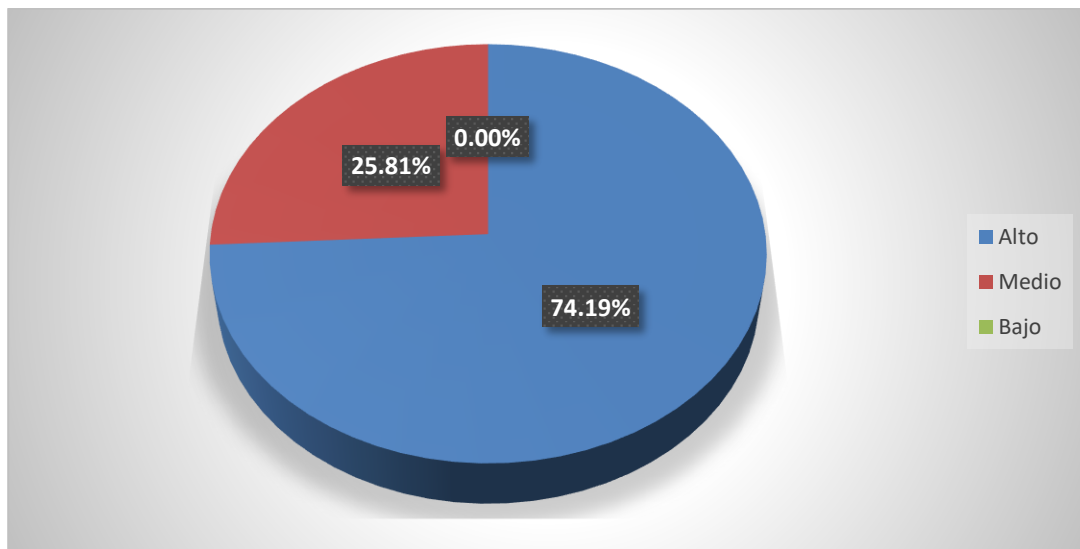
*Nivel de clima laboral de los docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba - 2019*

Nivel	Escala	fi	hi%
Alto	184 a 250	23	74.19
Medio	117 a 183	8	25.81
Bajo	50 a 116	0	0.00
Total		31	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado

**Figura 1**

*Nivel de clima laboral de los docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba - 2019*



Fuente: Tabla 1

En la tabla y figura 1, se tiene el nivel de clima laboral de los docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba – 2019, de los cuales el 74.19% presenta un nivel alto y el 25.81% un nivel medio.

**Tabla 2**

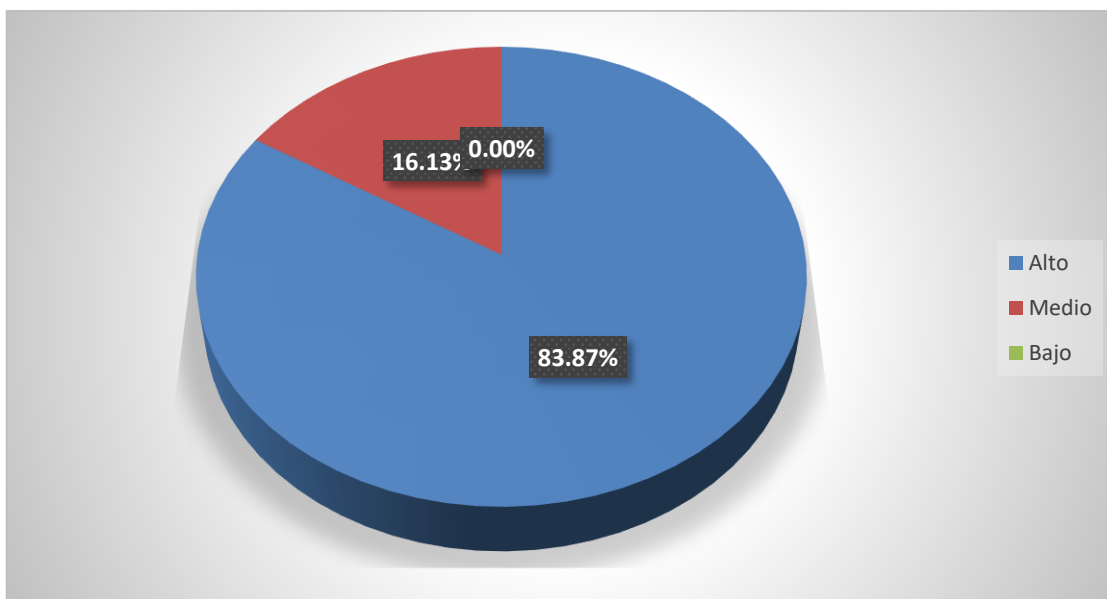
*Nivel de calidad educativa de los docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba - 2019*

Nivel	Escala	fi	hi%
Alto	63 a 81	26	83.87
Medio	45 a 62	5	16.13
Bajo	27 a 44	0	0.00
Total		31	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado

**Figura 2**

*Nivel de calidad educativa de los docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba – 2019*



Fuente: Tabla 2

En la tabla y figura 2, se tiene el nivel de calidad educativa de los docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba - 2019 de los cuales el 83.87% sostiene que existe un nivel alto y el 16.13% sostiene que hay un nivel medio.

**Tabla 3**

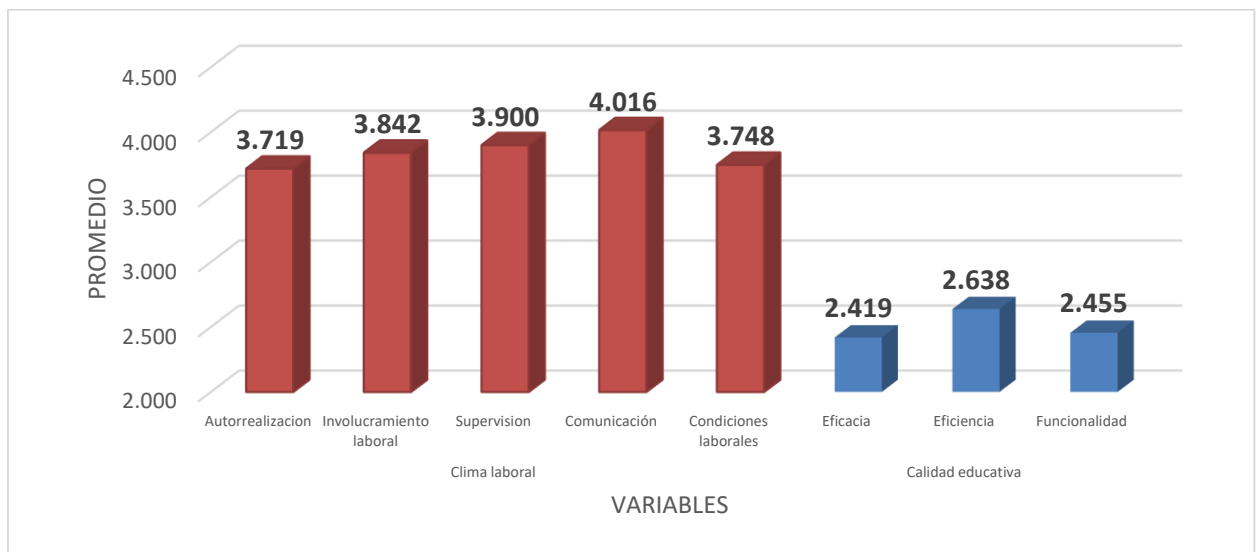
*Comparación de promedios de las dimensiones de cada una de las variables*

Variable	Dimensiones	Promedio
Clima laboral	Autorrealización	3.719
	Involucramiento laboral	3.842
	Supervisión	3.900
	Comunicación	4.016
	Condiciones laborales	3.748
Calidad educativa	Eficacia	2.419
	Eficiencia	2.638
	Funcionalidad	2.455

Fuente: Cuestionario aplicado

**Figura 3:**

*Comparación de promedios de las dimensiones de cada una de las variables*



Fuente: Tabla 3

En la tabla y figura N° 3 podemos apreciar los promedios de cada una de las dimensiones de las variables investigadas, con relación a la variable clima laboral la dimensión mejor valorada es comunicación con un promedio de 4.016 puntos y la menor valorada es autorrealización con un puntaje promedio de 3.719. Con respecto a la variable calidad educativa, la dimensión más valorada es eficiencia con un puntaje promedio de 2.638 y la menor valorada es la eficacia con un puntaje de 2.419.

**Tabla 4**

*Prueba de normalidad de Shapiro – Wilk para analizar la normalidad de los datos*

Prueba de normalidad N = 31	Shapiro – Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	0,473	31	0,072
Variables			
Calidad educativa	0,346	31	0,057

En la tabla 4, se observa el análisis de la normalidad mediante el estadístico de Shapiro – Wilk. Además, el nivel de significancia bilateral de los datos de las muestras para las dos variables clima laboral y calidad educativa son de ,072 y ,057 y mayores de ,05 entonces se concluye que los datos obtenidos se distribuyen mediante distribución normal.

Así mismo con nuestros datos distribuidos normalmente, se puede aplicar el coeficiente de correlación R de Pearson.

## 4.2. Prueba de hipótesis

Contrastación de la hipótesis general

H<sub>i</sub>: Existe relación entre el clima laboral y la calidad educativa en los docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba – 2019.

**Tabla 5:**

*Comparación de promedios mediante el coeficiente de correlación de Pearson entre el clima laboral y la calidad educativa en los docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba – 2019.*

	Observaciones	Promedio	Nivel de significancia	Coefficiente de correlación de Pearson
Clima laboral	31	3,845	0,001 < 0,05 Significancia bilateral	0,779
Calidad educativa		2,504		

En la tabla 5, se puede observar la comparación de promedios de la variable clima laboral con un promedio de 3,845 puntos y la variable calidad educativa con un promedio de 2,504 puntos, también el coeficiente de correlación de Pearson para ambas variables es 0,779 a un nivel de significancia de ,001 < ,05 bilateral lo cual nos arroja una correlación positiva alta, esto nos quiere decir que, a un mejor clima laboral, los docentes percibirán una mejor calidad educativa.

Entonces se demuestra nuestra hipótesis general la cual dice que existe relación entre el clima laboral y la calidad educativa en los docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba – 2019.

### **Contrastación de la hipótesis específica 1**

H<sub>i1</sub>: Existe relación entre el clima laboral y la eficacia en docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba – 2019.

**Tabla 6:**

*Comparación de promedios mediante el coeficiente de correlación de Pearson entre el clima laboral y la dimensión eficacia de la calidad educativa en docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba – 2019.*

	Observaciones	Promedio	Nivel de significancia	Coeficiente de correlación de Pearson
Clima laboral	31	3,845	0,001 < 0,05 Significancia bilateral	0,731
Eficacia		2,419		

En la tabla 6, se puede observar la comparación de promedios de la variable clima laboral con un promedio de 3,845 puntos y la eficacia como dimensión de la variable calidad educativa con un promedio de 2,419 puntos, también el coeficiente de correlación de Pearson para ambas variables es 0,731 a un nivel de significancia de ,001 < ,05 bilateral lo cual nos arroja una correlación positiva alta, esto nos quiere decir que, a un mejor clima laboral, hay una mejor eficacia por parte de los docentes.

Entonces se demuestra nuestra hipótesis específica 1 la cual dice que existe relación entre relación entre el clima laboral y la eficacia en docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba – 2019.

## Contrastación de la hipótesis específica 2

Hi<sub>2</sub>: Existe relación entre el clima laboral y la eficiencia en docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba – 2019

**Tabla 7:**

*Comparación de promedios mediante el coeficiente de correlación de Pearson entre el clima laboral y la dimensión eficiencia de la calidad educativa en docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba – 2019*

	Observaciones	Promedio	Nivel de significancia	Coeficiente de correlación de Pearson
Clima laboral	31	3,845	0,001 < 0,05 Significancia bilateral	0,812
Eficiencia		2,638		

En la tabla 7, se puede observar la comparación de promedios de la variable clima laboral con un promedio de 3,845 puntos y la eficiencia como dimensión de la variable calidad educativa con un promedio de 2,638 puntos, también el coeficiente de correlación de Pearson para ambas variables es 0,812 a un nivel de significancia de ,001 < ,05 bilateral lo cual nos arroja una correlación positiva alta, esto nos quiere decir que, a un mejor clima laboral, hay mayor eficiencia por parte de los docentes.

Entonces se demuestra nuestra hipótesis específica 2 la cual dice que existe relación entre el clima laboral y la eficiencia en docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba – 2019.

### Contrastación de la hipótesis específica 3

Hi<sub>3</sub>: Existe relación entre el clima laboral y la funcionalidad en docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba – 2019.

#### Tabla 8:

*Comparación de promedios mediante el coeficiente de correlación de Pearson entre el clima laboral y la dimensión funcionalidad de la calidad educativa en docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba – 2019.*

	Observaciones	Promedio	Nivel de significancia	Coeficiente de correlación de Pearson
Clima laboral	31	3,845	0,00 < 0,05 Significancia bilateral	0,793
Funcionalidad		2,455		

En la tabla 8, se puede observar la comparación de promedios de la variable clima laboral con un promedio de 3,845 puntos y la funcionalidad como dimensión de la variable calidad educativa con un promedio de 2,455 puntos, también el coeficiente de correlación de Pearson para ambas variables es 0,793 a un nivel de significancia de ,000 < ,005 bilateral lo cual nos arroja una correlación positiva alta, esto nos quiere decir que, a un mejor clima laboral, mayor funcionalidad habrá por parte de los docentes. Entonces se demuestra nuestra hipótesis específica 3 la cual dice que existe relación entre el clima laboral y la funcionalidad en docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba – 2019.



### 4.3. Discusión de resultados

Luego de presentar nuestros resultados, procedemos a realizar la discusión de los mismos:

En la tabla y figura 1, se tiene el nivel de clima laboral de los docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba – 2019, de los cuales el 74.19% presenta un nivel alto y el 25.81% un nivel medio. Así mismo, en la tabla y figura 2, se tiene el nivel de calidad educativa de los docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba - 2019 de los cuales el 83.87% sostiene que existe un nivel alto y el 16.13% sostiene que hay un nivel medio.

Con respecto a ello, nuestros resultados no son similares a los obtenidos por Franco (2014) quien encontró que los docentes del consorcio donde realizó su investigación obtienen clima laboral en su mayoría media y nivel muy bueno de desempeño laboral.

En la tabla 5, se puede observar la comparación de promedios de la variable clima laboral con un promedio de 3,845 puntos y la variable calidad educativa con un promedio de 2,504 puntos, también el coeficiente de correlación de Pearson para ambas variables es 0,779 a un nivel de significancia de  $,001 < ,05$  bilateral lo cual nos arroja una correlación positiva alta, esto nos quiere decir que, a un mejor clima laboral, los docentes percibirán una mejor calidad educativa.

Nuestros resultados son similares a los resultados obtenidos por Alegre (2017) quien encontró que el grado de relación que establecen las variables clima organizacional y desempeño laboral es  $r_{xy} = 0,524$ , concluyendo que el grado de relación es fuerte y directamente positiva, es decir en la medida que el clima organizacional de los trabajadores se mejora, el desempeño laboral también se mejora.

Por otro lado, nuestros resultados no son similares a los obtenidos por Fernández (2006) que obtuvo como resultado que la relación entre las variables clima organizacional y la supervisión del desempeño docente es débil, como también en sus dimensiones.

También no son similares a los obtenidos por Berrocal (2008) quien al efectuar la correlación entre Identidad Institucional y calidad del servicio educativo encontró que existe una correlación moderada, donde se evidencia que esta relación se expresa en un 58%: Lo que significa que aquellos encuestados que perciben la Identidad Institucional

en un nivel medio o regular, también perciben el servicio educativo ofertado, en un nivel medio o regular.

Así también, Pérez (2012) halló una correlación de nivel media entre el clima institucional y el desempeño docente y concluyó que hay una correlación positiva entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas objeto de investigación, hallando también una relación significativa entre comunicación y el desempeño docente con una correlación de 0,42.

Ante esto, López (2010) afirma que los indicadores relativos al Liderazgo del desempeño docente, son valorados por los profesores, como fundamentales para el desarrollo de los establecimientos educativos.

Así mismo, Calva & Hernández (2004) afirman que, en las organizaciones, el conocimiento del clima laboral se considera importante, ya que se basa en la influencia que éste tiene sobre el comportamiento de los trabajadores. Asimismo, es necesario que la institución conozca las metas, ideales y aspiraciones personales que tienen sus empleados logrando con ello, el que se sientan en confianza y aporten más de sí en la institución. Esta conclusión ratifica la afirmación teórica de que cuanto más se conoce al trabajador y este más conoce a su institución, ambos conocimientos permitirán mejores y mayores resultados.

Con respecto a la calidad educativa, Badillo (2014) afirma que los distintos actores involucrados en la escuela, son elementos importantes para lograr una educación integral que conduzca a elevar la calidad de la educación. Las limitaciones de competencias de gestión no solo corresponden al personal directivo sino también al personal docente.

En las tablas 6 al 8, se puede observar la comparación de promedios de la variable clima laboral y las dimensiones de la variable calidad educativa, en las cuales, a un nivel de significancia de  $.001 < .05$  bilateral nos arroja una correlación positiva alta en todas las dimensiones.

Con respecto a ello, nuestros resultados son medianamente favorables a los obtenidos por Fernández (2006) quien encontró que en las dimensiones del clima laboral se obtuvo una tendencia favorable pero cercana a lo desfavorable, se consideró en forma positiva el liderazgo, la comunicación y las relaciones interpersonales, y desfavorable en toma de decisiones y supervisión.

También son medianamente similares a los obtenidos por Lope (2010) quien encontró que la relación entre la dimensión recursos, las valoraciones son positivas. En relación a los efectos directos que muestra el modelo final, las variables que asocian las dimensiones de liderazgo, recursos y procesos, presentan un efecto estadístico significativo sobre la variable resultados.

Por otro lado, no son similares a los de Mendoza (2011) quien encontró que hay una relación alta significativa entre el desempeño docente y las dimensiones del clima institucional, el comportamiento institucional (0.504), en capacidad organizacional (0.448) y en la dinámica institucional (0.524).

Por último, no son similares a los obtenidos por Hinojosa (2010) quien encontró que para la dimensión ambiente y el clima laboral se obtuvo un nivel alto de desaprobación por el ambiente y el clima interno, en la dimensión compromiso y alineamiento con la institución, se obtuvo un nivel bajo de cercanía de los docentes con la institución educativa; en la dimensión grado de satisfacción de los trabajadores con la institución se obtuvo un nivel alto de satisfacción por el trabajo y se sienten satisfechos de trabajar en su institución, en cuanto a la dimensión relación e interacción entre pares, se estableció representaciones positivas y negativas, por el primero existe un grado de respeto y de buena comunicación entre pares pero se manifiesta problemas de relación entre las personas de dicha institución, como ignorarlos a los compañeros de trabajo o reírse de los errores cometidos.

**CAPÍTULO V**

**CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS**

## 5.1. CONCLUSIONES

Se obtuvieron las siguientes conclusiones:

La relación que existe entre el clima laboral y la calidad educativa en los docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba – 2019, es positiva alta, con un coeficiente de correlación de 0,779 con una significancia bilateral de  $,001 < ,05$ .

El nivel de clima laboral en los docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba – 2019, es que el 74.19% presenta un nivel alto y el 25.81% un nivel medio.

El nivel de calidad educativa en los docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba – 2019, es que el 83.87% sostiene que existe un nivel alto y el 16.13% sostiene que hay un nivel medio.

La relación que existe entre el clima laboral y la eficacia en docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba – 2019 es positiva alta, con un coeficiente de correlación de 0,731 con una significancia bilateral de  $,001 < ,05$ .

La relación que existe entre el clima laboral y la eficiencia en docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba – 2019 es positiva alta, con un coeficiente de correlación de 0,812 con una significancia bilateral de  $,001 < ,05$ .

La relación que existe entre el clima laboral y la funcionalidad en docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba – 2019 es positiva alta, con un coeficiente de correlación de 0,793 con una significancia bilateral de  $,001 < ,05$ .

## **5.2. SUGERENCIAS**

Luego de obtenidos los resultados, se recomienda lo siguiente:

- Utilizar e implementar el presente trabajo de investigación en los aspectos que se requiera, de modo que sirva como un antecedente en las próximas investigaciones a realizarse con nuestras variables de estudio.
- Al director de la I.E. N° 069 de Cajabamba, tener en cuenta el clima laboral que se genera en la institución, debido a que puede repercutir de manera positiva o negativa en la calidad educativa, en como los docentes y demás integrantes de esta comunidad educativa puedan ejercer su trabajo.
- Se sugiere implementar un sistema de apoyo para docentes, reconocimiento de sus logros y flexibilidad en el trato, con la finalidad de mejorar la calidad educativa y que cada uno de ellos tenga mejor desenvolvimiento en su área.
- Establecer normas basadas en los valores de la tolerancia, la responsabilidad, y la solidaridad, teniendo en cuenta las opiniones de los docentes para que haya un dialogo más fluido y puedan ser escuchados.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Airola, G., Cayazzo , T., Pedrals , N., Rodríguez , M., Villarroel, L., y Sánchez, I. (2009). *Clima Laboral en una Escuela de Medicina. Estudio de Seguimiento*. Revista Médica de Chile 137 (11).
- Alegre, E. (2017). *Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF – DIS Chimbote, 2017*
- Álvarez, J., y Topete, S. (2004). *Satisfacción de las Necesidades de Aprendizaje Básico. Declaración Mundial*. Buenos Aires: Kapelluz.
- Badillo, M. (2014). *Prácticas de gestión y el logro de la calidad. Sonora - México*. (Tesis Doctoral) Universidad de Sonora.
- Berrocal, S. (2008). *El Clima Institucional y la Calidad del servicio educativo ofertado por las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Urbanización Dulanto de la Región Callao*. Lima, Perú: Tesis de la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- Brunet, L. (2007). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Calva, T. y Hernández, C. (2004). *Análisis de la percepción del clima laboral en Interceramic-Puebla. Tesis para optar el grado de maestro en educación*. México: Universidad de las Américas Puebla.
- Chaparro, E. (2006). *Motivación y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones (Factores diferenciadores entre las empresas públicas y privadas*. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales. 16(28).
- Fernández, M. y Sánchez, J. (1996). *Manual de Prácticas de Psicología Organizacional*. España. Ediciones Amaru.
- Franco, E. (2014). *Relación entre los factores del clima laboral y las competencias del desempeño laboral en docentes del consorcio de colegios parroquiales del departamento de Piura*. Piura, Perú: Universidad César Vallejo.
- Gan, F. y Berbel , G. (2007). *Manual de recursos humanos*. Barcelona: Ed. UOC.

- Gauthier, E. (2007). *Educación de calidad. Comentarios a la nueva propuesta de OREALC/UNESCO. REICE* (Vol. 5). Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.
- Fernández, O. (2006). *Clima organizacional y evaluación del desempeño docente en instituciones de educación básica*. (Tesis de Maestría).
- Hernández, J. (2012). *Calidad Total en el Educación*. Evaluación para la Calidad de los Centros Educativos. Universidad Veracruzana. <http://www.uv.mx/personal/josehernandez05/files/2013/07/Calidad-total-en-la-educacion.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación científica*. Méjico: Mc Graw Hill Interamericana.
- Hinojosa, C. (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses*. (Tesis de doctoral, Universidad de Playa Ancha, Valparaíso, Chile).
- INEE. (2006). *El reto de la calidad total en los años 90". Calidad Total*. Lima, Perú: Documento de trabajo - Sin editar.
- Likert, R. (2005). *The Human Organization*. Nueva York: Mc Graw Hill.
- López, P. (2010). *Variables asociadas a la gestión escolar como factores de calidad educativa*. Estudios pedagógicos, 36 (1).
- López, V. (2010). *El desempeño docente y su relación con la calidad educativa en colegios de las regiones V, VIII y Región Metropolitana de Santiago de Chile*.
- Mendoza, A. (2011). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N°9, Callao* (Tesis de Maestría).
- Niño, I. (2011). *Dimensiones de Evaluación de la Calidad*. En *Revista Opciones Pedagógicas* N 25. Bogotá: Universidad Distrital.
- OCDE. (1991). *Gestión de calidad de la educativa. Informe Internacional*. España: Paidós.
- OREALC/UNESCO. (2007). *Educación y conocimiento: Eje de la transformación productiva con equidad*. Santiago: CEPAL-UNESCO.
- Palma, S. (2005). *Diagnóstico del clima laboral en trabajadores de Lima Metropolitana*. *Revista de Psicología*. Lima, Perú: URP.



- Palma, S. (2004). *Escala de Clima Laboral (CL-SPC) Manual*. Lima: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Pérez, A. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N°1, Pachacútec-Ventanilla*. (Tesis de Maestría)
- Poggi, R. (2010). *La gestión de un nuevo sistema educativo en función de la escuela. Educar. Revista de Educación*. Recuperado de <http://www.oei.es/metas2021/CALIDAD.pdf>
- Sánchez, H., y Reyes, C. (1998). *Metodología y diseños de la investigación científica*. Lima: Mantaro.
- Santos, F. (2012). *Trampas en educación, el discurso sobre la calidad*. Valencia, España: La Muralla.
- Uros, B. (2011). Factores del clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe. Colombiana. *Omnia*, (17), 2.

## **APÉNDICES Y/O ANEXOS**

## ANEXO No. 1

### INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

#### CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

N°	ITEMS	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
	<b>DIMENSIÓN: AUTORREALIZACION</b>					
1.	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2.	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
3.	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4.	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5.	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6.	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7.	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8.	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9.	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10.	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11.	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12.	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
	<b>DIMENSIÓN: INVOLUCRAMIENTO SOCIAL</b>					
13.	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14.	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15.	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16.	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17.	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18.	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19.	Existen suficientes canales de comunicación.					
20.	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
	<b>DIMENSIÓN: SUPERVISIÓN</b>					
21.	Los supervisores expresan reconocimiento por los Logros.					
22.	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					

23.	Las responsabilidades del puesto están claramente Definidas.					
24.	Es posible la interacción con personas de mayor Jerarquía.					
25.	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26.	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27.	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28.	Se dispone de un sistema para et seguimiento y control de las actividades.					
29.	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30.	Existe buena administración de los recursos.					
31.	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32.	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33.	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
	<b>DIMENSIÓN: COMUNICACION</b>					
34.	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35.	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36.	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37.	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38.	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39.	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40.	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41.	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42.	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43.	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44.	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45.	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
	<b>DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES</b>					
46.	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47.	La organización es una buena opción para alcanzar Calidad de vida laboral.					
48.	Existe un trato justo en la empresa.					
49.	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50.	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

GRACIAS POR SU

COLABORACIÓN

## ANEXO No. 2

### FICHA TÉCNICA DE CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL.

Nombre:	Cuestionario de clima laboral
Autor:	Sonia Palma (2004).
Administración:	Individual y grupal
Duración:	20 minutos
Aplicación:	Adultos
Significación:	Nivel de percepción global del ambiente laboral y específico con relación a la Autorrealización, el Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y condiciones Laborales.

#### **Validez**

La validez de la escala fue determinada por Palma (2004). Para ello el instrumento fue expuesto a análisis factorial a fin de determinar su validez de constructo. De una escala inicial de 66 ítems se sometieron al Test de Kaiser-Meyer Olkin obteniendo un nivel de .980 lo que evidencia la adecuación de la muestra para efectos de análisis factorial. Luego de corroborada dicha adecuación, se efectuó el análisis del factor de extracción y las comunidades pertinentes; luego el análisis exploratorio y rotación con el método de Varimax, determinando 50 ítems para la versión final del instrumento, en él se determinan correlaciones positivas y significativas ( $\alpha .05$ ) entre los cinco factores de Clima Laboral, confirmando la validez del instrumento.

#### **Confiabilidad**

En la etapa de ajuste final de la Escala CL –SPC, los datos obtenidos de la muestra total, se analizaron con el Programa del SPSS, y con los métodos Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman se estimó la confiabilidad, evidenciando correlaciones de .97 y .90 respectivamente; lo que permite referir de una alta consistencia interna de los datos y permite afirmar que el instrumento es confiable. (Palma, 2004).

### ANEXO No. 3

### CUESTIONARIO DE CALIDAD EDUCATIVA

Estimado Profesor (a)

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibe la calidad educativa en la Institución Educativa donde labora. La presente encuesta es anónima. Por favor responda con sinceridad.

#### INFORMACIÓN GENERAL

Institución Educativa.....

Tiempo ..... de servicio.....Condición.....

#### INSTRUCCIONES

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características de su ambiente de trabajo: Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Nº	<u>ÍTEMS</u>	Deficiente	Regular	Excelente
	<b>DIMENSIÓN: EFICACIA</b>			
01	Identificas tus potencialidades en el desarrollo de las actividades planteadas por la IE.			
02	Participas activamente en el desarrollo de todas las actividades planteadas por la IE.			
03	Generas expectativas en los demás.			
04	Fomentas la unión y solidaridad entre tus compañeros para la realización de las propuestas pedagógicas.			
05	Trabajas en equipo evitando la pérdida de tiempo.			
06	Usted observa que los padres si pueden acompañar y sobre todo ponerse de acuerdo con los profesores			

07	Eres responsable en el cumplimiento de tus metas.			
08	Identificas los procesos a desarrollar para el logro de los objetivos.			
09	Planificas y recoges información para el logro de tus objetivos.			
	<b>DIMENSIÓN: EFICIENCIA</b>			
10	Propones actividades de toda índole para la I.E.			
11	Propones la participación de todos para cada proceso del aprendizaje en el aula.			
12	Aprenden significativamente tus alumnos cuando participan en dichos procesos de aprendizaje.			
13	Reconoces que el esfuerzo que realizas tiene sus frutos.			
14	Comunicas a tus compañeros sobre tus logros obtenidos.			
15	Te sientes satisfecho con tus logros obtenidos.			
16	Seleccionas el material que utilizarás en clase			
17	Logras que tus alumnos manipulen de manera adecuada el material en clase.			
18	Distribuyes de manera equitativa el material de trabajo.			
19	Logras que tus alumnos aprendan a través de la realidad en clase.			
20	Logras que tus alumnos participen en clase de manera individual y grupal.			
	<b>DIMENSIÓN: FUNCIONALIDAD</b>			
21	Reconoce tu IE. Los requerimientos de su comunidad.			
22	Reconoce la comunidad los propósitos, fines y metas-resultados que se propone cumplir la IE.			
23	Reconocen el conjunto de valores promovidos por la IE: en su comunidad.			
24	Desarrollan políticas para articular enseñanza, aprendizaje y servicio a la comunidad.			
25	Existen mecanismos institucionales para garantizar la actualización de los planes de estudio en relación con las demandas sociales.			
26	Cómo es la relación entre dedicación de los profesores a actividades de investigación y servicio a la comunidad con los propósitos y metas trazados			
27	Los egresados logran desarrollar el perfil propio de su IE.			

## **ANEXO No. 4**

### **FICHA TÉCNICA DE CUESTIONARIO DE CALIDAD EDUCATIVA.**

Nombre:	Cuestionario de calidad educativa
Autor:	Elaboración propia.
Administración:	Individual y grupal
Duración:	20 minutos
Aplicación:	Adultos
Significación:	Evalúa la percepción de los docentes de la calidad educativa de la institución educativa donde labora.

#### **Validez**

La validez de los instrumentos fue determinada mediante un juicio de expertos. Se hizo entrega de los instrumentos a tres expertos en el tema para que califiquen pertinencia y relevancia observando la relación de los ítems con los indicadores y estos a su vez con las dimensiones y variables. Como se observa en la tabla 9, los expertos validaron satisfactoriamente el instrumento

#### **Confiabilidad**

La confiabilidad de los instrumentos fue determinada mediante el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach, el cual verifica la consistencia interna de los ítems. Para ello se aplicó el instrumento a una muestra piloto de 25 sujetos y con dicha base de datos se calculó el alfa de Cronbach, obteniéndose un coeficiente igual a 0.817, con lo que se concluye que el instrumento es confiable.



**PROTOCOLO DE VALIDACIÓN**

**PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO**

**Estimado Validador:**

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar los instrumentos que adjunto denominados:

1. Cuestionario para medir el clima laboral.
2. Cuestionario para medir la calidad educativa.

Diseñados por la Br. Fabián Rosales, Maximina Marilú y Br. Ríos Risco, Norma del Carmen, para ser aplicados a docentes de la I.E. N° 069 Cajabamba, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, cuyo título es: Clima laboral y calidad educativa en los docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba – 2019.

Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de Maestros en Educación con mención en Gestión y Acreditación educativa.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias

## JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

### V1: Clima laboral

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de Ítems	COHERENCIA	
				SI	NO
<b>Clima laboral</b>	Autorrealización	Desarrollo profesional y personal	1 al 12	✓	
		Contingencia a la tarea			
		Visión			
	Involucramiento laboral	Identificación	13 al 20	✓	
		Compromiso			
		Percepción de funcionalidad y significado			
	Supervisión	Apoyo recibido	21 al 33	✓	
		Claridad de la información recibida			
	Comunicación	Atención a usuarios.	34 al 45	✓	
		Comunicación asertiva			
	Condiciones laborales	Reconocimiento	46 al 50	✓	
		Materiales			
Remuneración					

**T- 05-12-19**




---

**Dra. Santos Leonila Córdova Neri**  
**DNI 18052542**

### V2: Calidad educativa

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variables	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
<b>Calidad educativa</b>	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Metas educativas alcanzadas</li> <li>- Diferencias sociales</li> <li>- Distribución de oportunidades</li> </ul>	1 al 9	✓	
	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relación entre objetivos y aprendizajes</li> <li>- Distribución de los recursos.</li> <li>- Niveles de logro</li> </ul>	10 al 20	✓	
	Funcionalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respuesta a las necesidades.</li> <li>- Ejecución de proyectos.</li> <li>- Formación</li> </ul>	21 al 27	✓	

T- 05 – 12 - 19



**Dra. Santos Leonila Córdova Neri**  
**DNI 18052542**

**Variable 1: CLIMA LABORAL**

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado*

**Categorías a evaluar: Congruencia** en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
	<b>DIMENSIÓN: AUTORREALIZACIÓN</b>						
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	✓					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.		✓				
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.		✓				
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.		✓				
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.		✓				
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados		✓				
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.		✓				
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	✓					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.		✓				
10	Los objetivos de trabajo son retadores.		✓				
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.		✓				
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	✓					
	<b>DIMENSIÓN: INVOLUCRAMIENTO SOCIAL</b>						
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a		✓				

	mejorar la tarea.		✓				
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.		✓				
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	✓					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.		✓				
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.		✓				
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.		✓				
19	Existen suficientes canales de comunicación.	✓					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.		✓				
	<b>DIMENSIÓN: SUPERVISIÓN</b>						
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los Logros.	✓					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.		✓				
23	Las responsabilidades del puesto están claramente Definidas.		✓				
24	Es posible la interacción con personas de mayor Jerarquía.		✓				
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.		✓				
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.		✓				
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.		✓				
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	✓					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.		✓				
30	Existe buena administración de los recursos.		✓				
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.		✓				

32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	✓					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.		✓				
	<b>DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN</b>						
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.		✓				
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	✓					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.		✓				
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.		✓				
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.		✓				
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	✓					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.		✓				
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.		✓				
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	✓					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.		✓				
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.		✓				
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	✓					
	<b>DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES</b>						
46	Se reconocen los logros en el trabajo.		✓				
47	La organización es una buena opción para alcanzar Calidad de vida laboral.		✓				
48	Existe un trato justo en la empresa.		✓				
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	✓					

50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.		✓				
	TOTAL		✓				<b>BASTANTE ADECUADO</b>

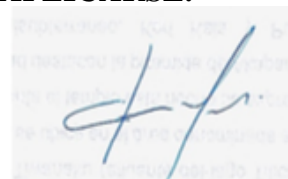
**PUEDE APLICARSE.**

**Evaluado por: Dra. Santos Leonila Córdova Neri**

**D.N.I.: 18052542**

**Fecha: 05 - 12 -19**

**Firma:**



**Variable 2: CALIDAD EDUCATIVA**

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado*

**Categorías a evaluar: Congruencia** en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

ITEMS.		Valoración					Observaciones
Nº		MA	BA	A	PA	NA	
	<b>DIMENSIÓN: EFICACIA</b>						
1	Identificas tus potencialidades en el desarrollo de las actividades planteadas por la IE.		x				
2	Participas activamente en el desarrollo de todas las actividades planteadas por la IE.		x				
3	Generas expectativas en los demás.		x				
4	Fomentas la unión y solidaridad entre tus compañeros para la realización de las propuestas pedagógicas.		x				
5	Trabajas en equipo evitando la pérdida de tiempo.		x				
6	Usted observa que los padres si pueden acompañar y sobre todo ponerse de acuerdo con los profesores		x				
7	Eres responsable en el cumplimiento de tus metas.		x				
8	Identificas los procesos a desarrollar para el logro de los objetivos.		x				
9	Planificas y recoges información para el logro de		x				



	tus objetivos.						
	<b>DIMENSIÓN: EFICIENCIA</b>						
10	Propones actividades de toda índole para la I.E.		x				
11	Propones la participación de todos para cada proceso del aprendizaje en el aula.		x				
12	Aprenden significativamente tus alumnos cuando participan en dichos procesos de aprendizaje.		x				
13	Reconoces que el esfuerzo que realizas tiene sus frutos.		x				
14	Comunicas a tus compañeros sobre tus logros obtenidos.		x				
15	Te sientes satisfecho con tus logros obtenidos.		x				
16	Seleccionas el material que utilizarás en clase		x				
17	Logras que tus alumnos manipulen de manera adecuada el material en clase.		x				
18	Distribuyes de manera equitativa el material de trabajo.		x				
19	Logras que tus alumnos aprendan a través de la realidad en clase.		x				
20	Logras que tus alumnos participen en clase de manera individual y grupal.		x				
	<b>DIMENSIÓN: FUNCIONALIDAD</b>						
21	Reconoce tu IE. Los requerimientos de su comunidad.		x				

22	Reconoce la comunidad los propósitos, fines y metas-resultados que se propone cumplir la IE.		x				
23	Reconocen el conjunto de valores promovidos por la IE: en su comunidad.		x				
24	Desarrollan políticas para articular enseñanza, aprendizaje y servicio a la comunidad.		x				
25	Existen mecanismos institucionales para garantizar la actualización de los planes de estudio en relación con las demandas sociales.		x				
26	Cómo es la relación entre dedicación de los profesores a actividades de investigación y servicio a la comunidad con los propósitos y metas trazados		x				
27	Logran desarrollar el perfil propio de su IE. Los egresados.		x				

**Bastante adecuado:**

**APLÍQUESE.**

**Evaluado por: Dra. Santos Leonila Córdova Neri**

**D.N.I.: 18052542**

**Fecha: 05 – 12 - 19**

**Firma:**

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Santos Leonila Córdova Neri, con Documento Nacional de Identidad N° 18052542, de Profesión Licenciado en Educación, grado académico Dr. En Psicología Infantil, con código de colegiatura No. 15179249160, labor que ejerzo actualmente como Docente a tiempo parcial en la Escuela de Posgrado de la UCV.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los Instrumentos denominado CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL Y CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD EDUCATIVA, a los efectos de su aplicación a docentes de la I.E. N° 069 Cajabamba.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.		X			
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.		X			
Coherencia con las dimensiones.	X				

**APRECIACIÓN:** *Bastante adecuados  
Puede aplicarse.*

Trujillo, a los 05 días del mes de diciembre del 2019

Apellidos y nombres: CORDOVA NERI, SANTOS LEONILA DNI: 18052542

Firma:



**PROTOCOLO DE VALIDACIÓN**

**PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO**

**Estimado Validador:**

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar los instrumentos que adjunto denominados:

3. Cuestionario para medir el clima laboral.
4. Cuestionario para medir la calidad educativa.

Diseñados por la Br. Fabián Rosales, Maximina Marilú y Br. Ríos Risco, Norma del Carmen, para ser aplicados a docentes de la I.E. N° 069 Cajabamba, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, cuyo título es: Clima laboral y calidad educativa en los docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba – 2019.

Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de Maestros en Educación con mención en Gestión y Acreditación educativa.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias

Anexo 7.

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**V1: Clima laboral**

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de Ítems	COHERENCIA	
				SI	NO
Clima laboral	Autorrealización	Desarrollo profesional y personal	1 al 12	✓	
		Contingencia a la tarea			
		Visión			
	Involucramiento laboral	Identificación	13 al 20	✓	
		Compromiso			
		Percepción de funcionalidad y significado			
	Supervisión	Apoyo recibido	21 al 33	✓	
		Claridad de la información recibida			
	Comunicación	Atención a usuarios.	34 al 45	✓	
		Comunicación asertiva			
	Condiciones laborales	Reconocimiento	46 al 50	✓	
		Materiales			
Remuneración					

T- 05-12-19



Mg. Deelvis Ruiz Espinoza  
 LIC. EN EDUCACIÓN SECUNDARIA  
 C.C. MATEMÁTICAS  
 MG. EN INVESTIGACIÓN  
 CPP#: 154808899

Mg. Deelvis Ruiz Espinoza  
 DNI 48006899

## V2: Calidad educativa

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variables	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Calidad educativa	Eficacia	- Metas educativas alcanzadas - Diferencias sociales - Distribución de oportunidades	1 al 9	✓	
	Eficiencia	- Relación entre objetivos y aprendizajes - Distribución de los recursos. - Niveles de logro	10 al 20	✓	
	Funcionalidad	- Respuesta a las necesidades. - Ejecución de proyectos. - Formación	21 al 27	✓	

T- 05 – 12 - 19



**Mg. Deelvis Ruiz Espinoza**  
LIC. EN EDUCACIÓN SECUNDARIA  
C.C. MATEMÁTICAS  
MG. EN INVESTIGACIÓN  
CPPe: 154806899

---

Mg. Deelvis Ruiz Espinoza  
DNI 48006899

**Variable 1: CLIMA LABORAL**

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado*

**Categorías a evaluar: Congruencia** en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
	<b>DIMENSIÓN: AUTORREALIZACIÓN</b>						
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	✓					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.		✓				
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.		✓				
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.		✓				
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.		✓				
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados		✓				
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.		✓				
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	✓					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.		✓				
10	Los objetivos de trabajo son retadores.		✓				
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.		✓				
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	✓					
	<b>DIMENSIÓN: INVOLUCRAMIENTO SOCIAL</b>						
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.		✓				
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.		✓				

15	Los trabajadores 'tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	✓					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.		✓				
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.		✓				
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.		✓				
19	Existen suficientes canales de comunicación.	✓					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.		✓				
	<b>DIMENSIÓN: SUPERVISIÓN</b>						
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los Logros.	✓					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.		✓				
23	Las responsabilidades del puesto están claramente Definidas.		✓				
24	Es posible la interacción con personas de mayor Jerarquía.		✓				
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.		✓				
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.		✓				
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.		✓				
28	Se dispone de un sistema para et seguimiento y control de las actividades.	✓					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.		✓				
30	Existe buena administración de los recursos.		✓				
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.		✓				
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	✓					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.		✓				
	<b>DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN</b>						
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.		✓				
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	✓					



36	La empresa promueve el desarrollo del personal.		✓				
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.		✓				
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.		✓				
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	✓					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.		✓				
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.		✓				
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	✓					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.		✓				
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.		✓				
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	✓					
	<b>DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES</b>						
46	Se reconocen los logros en el trabajo.		✓				
47	La organización es una buena opción para alcanzar Calidad de vida laboral.		✓				
48	Existe un trato justo en la empresa.		✓				
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	✓					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.		✓				
	TOTAL		✓				<b>BASTANTE ADECUADO</b>

**PUEDE APLICARSE.**

**Evaluado por: Mg. Deelvis Ruiz Espinoza**

**D.N.I.: 48006899**

**Fecha: 05 - 12 -19**

**Firma:**



**Mg. Deelvis Ruiz Espinoza**  
 LIC. EN EDUCACIÓN SECUNDARIA  
 C.C. MATEMÁTICAS  
 MG. EN INVESTIGACIÓN  
 CPP#: 154806899

**Variable 2: CALIDAD EDUCATIVA**

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado*

**Categorías a evaluar: Congruencia** en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

ITEMS.		Valoración					Observaciones
Nº		MA	BA	A	PA	NA	
	<b>DIMENSIÓN: EFICACIA</b>						
1	Identificas tus potencialidades en el desarrollo de las actividades planteadas por la IE.		x				
2	Participas activamente en el desarrollo de todas las actividades planteadas por la IE.		x				
3	Generas expectativas en los demás.		x				
4	Fomentas la unión y solidaridad entre tus compañeros para la realización de las propuestas pedagógicas.		x				
5	Trabajas en equipo evitando la pérdida de tiempo.		x				
6	Usted observa que los padres si pueden acompañar y sobre todo ponerse de acuerdo con los profesores		x				
7	Eres responsable en el cumplimiento de tus metas.		x				
8	Identificas los procesos a desarrollar para el logro de los objetivos.		x				
9	Planificas y recoges información para el logro de		x				

	tus objetivos.						
	<b>DIMENSIÓN: EFICIENCIA</b>						
10	Propones actividades de toda índole para la I.E.		x				
11	Propones la participación de todos para cada proceso del aprendizaje en el aula.		x				
12	Aprenden significativamente tus alumnos cuando participan en dichos procesos de aprendizaje.		x				
13	Reconoces que el esfuerzo que realizas tiene sus frutos.		x				
14	Comunicas a tus compañeros sobre tus logros obtenidos.		x				
15	Te sientes satisfecho con tus logros obtenidos.		x				
16	Seleccionas el material que utilizarás en clase		x				
17	Logras que tus alumnos manipulen de manera adecuada el material en clase.		x				
18	Distribuyes de manera equitativa el material de trabajo.		x				
19	Logras que tus alumnos aprendan a través de la realidad en clase.		x				
20	Logras que tus alumnos participen en clase de manera individual y grupal.		x				
	<b>DIMENSIÓN: FUNCIONALIDAD</b>						
21	Reconoce tu IE. Los requerimientos de su comunidad.		x				

22	Reconoce la comunidad los propósitos, fines y metas-resultados que se propone cumplir la IE.		x				
23	Reconocen el conjunto de valores promovidos por la IE: en su comunidad.		x				
24	Desarrollan políticas para articular enseñanza, aprendizaje y servicio a la comunidad.		x				
25	Existen mecanismos institucionales para garantizar la actualización de los planes de estudio en relación con las demandas sociales.		x				
26	Cómo es la relación entre dedicación de los profesores a actividades de investigación y servicio a la comunidad con los propósitos y metas trazados		x				
27	Logran desarrollar el perfil propio de su IE. Los egresados.		x				

Bastante

adecuado:

**APLÍQUESE.**

**Evaluado por: Mg. Deelvis Ruiz Espinoza**  
**D.N.I.: 48006899      Fecha: 05 – 12 - 19**

**Firma:**



**Mg. Deelvis Ruiz Espinoza**  
**LIC. EN EDUCACIÓN SECUNDARIA**  
**C.C. MATEMÁTICAS**  
**MG. EN INVESTIGACIÓN**  
**CPPe: 154006899**

### Constancia de validación.

Yo, Moisés Deelvis Ruiz Espinoza., con Documento Nacional de Identidad N° 48006899, de Profesión Licenciado en Educación Secundaria, grado académico maestro en investigación y docencia universitaria, con código de colegiatura No. 1548006899, labor que ejerzo actualmente como Docente a tiempo parcial en la Universidad Privada del Norte.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los Instrumentos denominado CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL Y CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD EDUCATIVA, a los efectos de su aplicación a docentes de la I.E. N° 069 Cajabamba.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.		X			
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.		X			
Coherencia con las dimensiones.	X				

**APRECIACIÓN:** *Bastante adecuados  
Puede aplicarse.*

Trujillo, a los 05 días del mes de diciembre del 2019

Apellidos y nombres: RUIZ ESPINOZA, Moisés Deelvis. DNI: 48006899

Firma:



**Mg. Deelvis Ruiz Espinoza**  
LIC. EN EDUCACIÓN SECUNDARIA  
C.C. MATEMÁTICAS  
MG. EN INVESTIGACIÓN  
CPPe: 1548006899

Anexo No. 8

BASES DE DATOS

<	ITEMS DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL																																																		TOTAL			
	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	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50				
1	4	3	5	4	3	5	4	3	2	4	3	5	4	3	5	4	3	2	4	3	5	4	3	5	4	3	2	4	3	5	4	3	5	4	3	2	3	5	4	3	2	4	3	5	4	3	2	4	3	2	179			
2	3	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	3	3	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	2	3	4	4	189		
3	4	3	4	4	3	5	4	3	2	4	3	5	4	3	3	4	3	2	4	3	5	5	3	5	4	3	2	4	3	5	4	3	4	5	3	2	5	5	4	3	2	4	3	4	4	3	5	4	3	2	181			
4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	4	5	3	5	5	3	4	4	3	4	5	3	4	3	5	4	4	5	5	3	4	4	3	4	3	3	4	5	5	4	4	209			
5	4	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	5	3	3	4	3	2	4	5	5	4	5	3	4	3	2	4	3	5	5	5	5	5	3	2	5	5	4	3	2	4	3	4	4	3	2	5	5	2	183			
6	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	5	5	3	4	4	3	5	4	3	5	3	3	4	4	3	4	5	3	5	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	4	2	3	5	4	185		
7	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	5	5	3	4	5	5	4	4	3	2	4	3	5	5	3	5	5	3	2	3	5	4	3	2	4	3	4	4	3	5	5	3	2	182			
8	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	5	4	4	55	3	3	4	4	3	5	3	3	4	5	5	4	4	246		
9	4	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	5	4	5	5	5	5	2	4	3	5	4	5	4	4	3	2	4	3	3	4	5	5	4	5	5	3	4	4	3	2	5	5	4	4	3	5	4	3	2	191			
10	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	5	3	5	5	3	4	3	5	4	4	3	4	3	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	4	4	194			
11	4	3	4	4	3	5	3	3	2	4	3	5	5	3	4	4	3	2	5	3	3	4	3	3	4	5	2	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	4	5	5	5	4	3	2	189		
12	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	5	5	3	4	4	3	4	4	5	5	5	3	4	4	3	5	4	3	4	3	3	4	3	3	5	5	5	3	5	4	5	3	4	3	5	5	5	3	4	4	198			
13	4	3	4	4	3	5	4	3	2	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	5	3	5	4	3	5	4	5	3	4	3	4	4	5	2	3	5	5	5	5	4	3	4	5	5	2	5	3	2	198			
14	3	4	4	3	4	3	3	5	5	5	4	4	3	4	3	5	5	4	5	5	3	5	4	4	3	4	4	3	5	3	3	4	3	3	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	5	4	4	203			
15	4	3	3	4	3	3	4	5	5	4	3	5	4	3	5	5	3	2	4	5	4	4	3	5	4	3	5	5	3	3	4	3	5	5	3	2	5	4	5	3	2	5	3	5	5	3	2	5	3	2	190			
16	3	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	3	4	5	3	5	4	3	5	3	3	4	5	4	5	3	5	4	3	5	3	3	4	5	5	5	5	202			
17	4	3	3	4	5	5	4	3	2	4	3	5	4	3	5	5	5	2	4	3	5	5	5	4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	4	5	2	3	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	204			
18	3	4	3	3	5	2	3	4	4	3	4	5	3	5	5	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4	4	3	5	5	192
19	4	3	5	5	3	5	4	3	2	4	3	4	4	5	3	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	2	4	5	5	5	5	4	4	3	2	3	4	4	4	3	2	4	3	5	4	5	2	5	5	5	195			
20	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	4	208		
21	4	3	5	4	3	5	4	3	2	4	3	5	4	3	3	4	3	2	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	2	3	5	4	3	2	4	3	5	4	3	5	5	3	2	187		
22	3	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	5	5	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	193		
23	4	3	5	4	3	5	4	3	2	4	3	5	4	3	5	4	3	2	5	3	5	4	3	5	4	3	2	5	3	4	4	5	4	4	3	2	3	5	4	3	2	4	3	4	4	4	3	5	5	3	2	184		
24	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	5	4	4	195		
25	4	3	5	4	3	3	4	3	2	4	3	5	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4	3	2	3	5	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	2	175
26	3	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	185		
27	4	3	5	4	3	5	4	3	2	4	3	4	4	3	5	4	3	2	4	3	3	4	3	5	4	3	2	4	3	4	4	3	5	4	3	2	3	5	4	3	2	4	3	4	4	3	3	4	3	2	175			
28	3	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	194		
29	4	3	5	4	3	5	4	3	2	4	3	5	4	3	4	4	3	2	4	3	5	4	3	5	4	3	2	4	3	4	4	3	5	4	3	2	3	5	4	3	2	4	3	4	4	3	3	4	3	2	177			
30	3	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	183		
31	3	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	4	194			

<	ITEMS CALIDAD EDUCATIVA																											
	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	TOTAL
1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	64
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	68
4	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
5	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	65
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
7	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	70
8	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
9	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	69
10	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	71
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	65
12	1	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	54
13	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
15	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	71
16	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
18	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	69
19	1	2	1	2	3	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	2	1	2	1	2	1	2	1	46
20	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	56
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
22	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	68
23	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	43
24	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	69
25	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	70
26	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	66
27	1	2	1	2	1	2	3	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
28	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	66
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
30	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	67
31	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	72

## ANEXO No. 9

### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

#### Instrumento: Cuestionario para medir la calidad educativa

Según el valor del alfa de Cronbach, el instrumento puede ser:

Escala del Alfa de Cronbach	Condición del instrumento
[0,9; 1>	Excelente
[0,8; 0,9>	Bueno
[0,7; 0,8>	Aceptable
[0,6; 0,7>	Cuestionable
[0,5; 0,6 >	Pobre
[0; 0,5 >	Inaceptable

Para ello, se aplicó la prueba a 15 personas con la finalidad de determinar la confiabilidad del instrumento y se obtuvieron los siguientes resultados:

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM 1	16,5000	9,526	,163	.	,811
ITEM 2	16,5000	9,316	,259	.	,815
ITEM 3	16,4500	9,945	,005	.	,817
ITEM 4	16,4500	9,418	,273	.	,813
ITEM 5	16,4500	9,629	,160	.	,809
ITEM 6	16,6000	8,253	,619	.	,786
ITEM 7	16,5500	9,313	,219	.	,809
ITEM 8	16,4500	8,997	,507	.	,792
ITEM 9	16,4000	9,832	,105	.	,809
ITEM 10	16,5000	9,526	,163	.	,811
ITEM 11	16,5000	9,316	,259	.	,815



ITEM 12	16,4500	9,945	,005	.	,817
ITEM 13	16,4500	9,418	,273	.	,813
ITEM 14	16,4500	9,629	,160	.	,809
ITEM 15	16,6000	8,253	,619	.	,786
ITEM 16	16,5500	9,313	,219	.	,809
ITEM 17	16,4500	8,997	,507	.	,792
ITEM 18	16,4000	9,832	,105	.	,809
ITEM 19	16,4000	9,832	,105	.	,809
ITEM 20	16,5000	9,526	,163	.	,811
ITEM 21	16,5000	9,316	,259	.	,815
ITEM 22	16,4500	9,945	,005	.	,817
ITEM 23	16,4500	9,418	,273	.	,813
ITEM 24	16,4500	9,629	,160	.	,809
ITEM 25	16,6000	8,253	,619	.	,786
ITEM 26	16,5500	9,313	,219	.	,809
ITEM 27	16,4500	8,997	,507	.	,792
ITEM 28	16,4000	9,832	,105	.	,809
ITEM 29	16,4000	9,832	,105	.	,809
ITEM 30	16,5000	9,526	,163	.	,811
ITEM 31	16,5000	9,316	,259	.	,815

Luego, a nivel de instrumento se obtuvo el siguiente resultado:

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,812	,803	31

**Conclusión:**

Con un valor del alfa de Cronbach de 0,812, nuestro instrumento entonces es BUENO y puede aplicarse para la investigación.

**ANEXO No. 10**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TÍTULO:** Clima laboral y Calidad Educativa en los docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba – 2019.

<b>FORMULACION DEL PROBLEMA</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>MARCO TEORICO</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>METODOS</b>
<p><b>Problema general:</b> ¿Qué relación existe entre el clima laboral y la calidad educativa en los docentes de la I.E. .N° 069 de Cajabamba - 2019?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Qué relación existe entre el clima laboral y la eficacia en los docentes de la I.E. .N° 069 de Cajabamba - 2019? ¿Qué relación existe entre el</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe entre el clima laboral y la calidad educativa en los docentes de la I.E. .N° 069 de Cajabamba – 2019.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> H1 Existe relación significativa entre relación entre el clima laboral y la eficacia en docentes de la I.E. N°</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Analizar la relación entre el clima laboral y la calidad educativa en los docentes de la I.E. .N° 069 de Cajabamba – 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> a) Analizar</p>	<p>Variable 1. Clima laboral</p> <p>Variable 2.</p>	<p>Clima laboral: Definición Modelos Factores Dimensiones</p> <p>Calidad educativa: Definición Componentes Dimensiones</p>	<p>Autorrealización Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales</p>	<p>Tipo: Descriptiva correlacional Método: Hipotético, deductivo, experimental y analítico Diseño de investigación: El diseño contemplado en el presente estudio es el denominado descriptivo correlacional. Población y muestra: 31 docentes que laboran en la I.E. N° 069 de Cajabamba,</p>

<p>clima laboral y la eficiencia en los docentes de la I.E. .N° 069 de Cajabamba - 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima laboral y la funcionalidad en los docentes de la I.E. .N° 069 de Cajabamba - 2019?</p>	<p>069 de Cajabamba – 2019.</p> <p>H2 Existe relación significativa entre el clima laboral y la eficiencia en docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba – 2019</p> <p>H3 Existe relación significativa entre el clima laboral y la funcionalidad en docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba – 2019</p>	<p>la relación entre el clima laboral y la eficacia en docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba – 2019.</p> <p>b) Analizar la relación entre el clima laboral y la eficiencia en docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba – 2019.</p> <p>c) Analizar la relación entre el clima laboral y la funcionalidad en docentes de la I.E. N° 069 de</p>	<p>Calidad educativa</p>		<p>Eficacia</p> <p>Eficiencia</p> <p>Funcionalidad</p>	<p>2019</p> <p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario de Clima laboral</p> <p>Cuestionario de Calidad educativa</p> <p>Métodos de análisis de investigación:</p> <p>Codificación de datos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Consolidación de datos.</li> <li>- Tablas de distribución de frecuencias</li> <li>- Representaciones graficas</li> <li>- Medidas de tendencia central</li> </ul>
--	--	---	--------------------------	--	--	---

		Cajabamba – 2019.				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medidas de dispersión</li> <li>- Medidas de posicionamiento</li> <li>- Pruebas de hipótesis chi cuadrado</li> </ul>
--	--	----------------------	--	--	--	--